

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



TESIS

"LA INDEBIDA AUSENCIA DEL DERECHO DE
COMPENSACION A LOS TRABAJADORES DE
CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO ANTE
UN DESPIDO INJUSTIFICADO DEL EMPLEO"

Como requisito parcial para obtener el Grado de
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO

ASESOR,

DR. JUAN ANTONIO GARCIA JIMENEZ

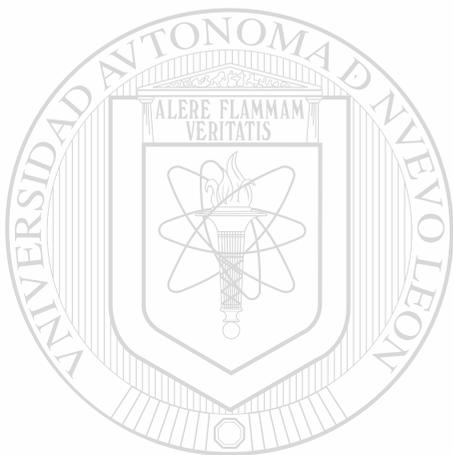
LIC. RICARDO JAVIER RODRIGUEZ MORALES

MATRICULA 296790

TM
K1
FDYC
2003
.R62



1020149938



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGÍA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



TESIS

"LA INDEBIDA PRESENCIA DEL DERECHO DE
COMPENSACION A LOS TRABAJADORES DE
CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO ANTE
UN DESPIDO INJUSTIFICADO DEL EMPLEO"

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Como requisito parcial para obtener el Grado de
DIRECCION GENERAL DE BIBLIOTECAS
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO

ASESOR

DR. JUAN ANTONIO GARCIA JIMENEZ

LIC. RICARDO JAVIER RODRIGUEZ MORALES
MATRICULA 296790

988 9/3

TM
K1
FD92
2003
R42



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



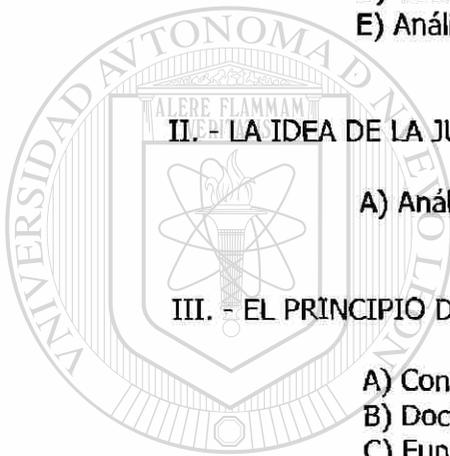
FONDO
TESIS

INDICE:

Página.

INTRODUCCIÓN.

I. - DETERMINACIÓN DE LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN DEL ESTADO CON SUS EMPLEADOS.	1
A) Tesis del Derecho Administrativo.	1
B) Tesis del Derecho del Trabajo.	6
C) Teoría de la Autonomía del Derecho Burocrático.	11
D) Teoría del Trabajo Burocrático como Trabajo Especial.	13
E) Análisis del Capítulo.	15
II. - LA IDEA DE LA JUSTICIA SOCIAL.	16
A) Análisis del Capítulo.	17
III. - EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.	18
A) Concepto.	18
B) Doctrina.	18
C) Fundamentos Legales.	20
D) Jurisprudencia.	22
E) Análisis del Capítulo.	24
IV. - EL PRINCIPIO DE LA LIBERTAD DE TRABAJO.	25
A) Concepto.	25
B) Doctrina.	25
C) Fundamentos Legales.	26
D) Jurisprudencia.	28
E) Análisis del Capítulo.	29
V. - EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO.	30
A) Concepto.	30
B) Doctrina.	30
C) Fundamentos Legales.	31
D) Jurisprudencia.	31
E) Análisis del Capítulo.	33



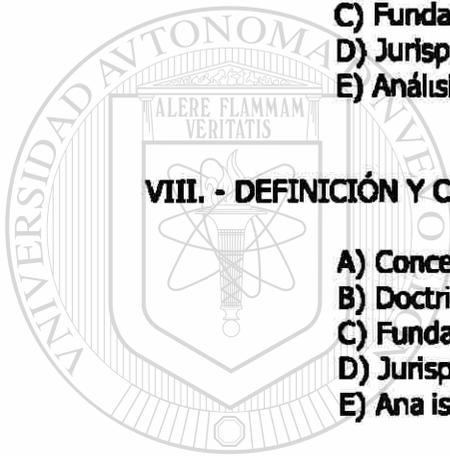
U.A.N.L.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



VI. - EL PRINCIPIO DE COMPENSACIÓN.	34
A) Concepto.	34
B) Doctrina.	34
C) Fundamentos Legales.	34
D) Jurisprudencia.	37
E) Análisis del Capítulo.	38
VII. - INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS DE TRABAJO.	39
A) Concepto.	39
B) Doctrina.	39
C) Fundamentos Legales.	44
D) Jurisprudencia.	45
E) Análisis del Capítulo.	46
VIII. - DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA. .	48
A) Concepto.	48
B) Doctrina.	48
C) Fundamentos Legales.	53
D) Jurisprudencia.	58
E) Análisis del Capítulo.	59
IX. - LA AUSENCIA DE COMPENSACIÓN A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO DEL EMPLEO.	61
A) Consideraciones Legales que así la Determinan.	61
B) Análisis del Capítulo.	71
X. - CONCLUSIONES.	75
XI. - BIBLIOGRAFÍA.	76



UNANIL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



INTRODUCCIÓN.

El tema de esta tesis es la ausencia de derecho al pago de Indemnización por despido injustificado del empleo por parte de los trabajadores de confianza al servicio del estado.

No encontramos Impedimento para abordar el fenómeno jurídico en estudio en forma general en relación al estado considerado en sus tres niveles de gobierno, ya que la normatividad y la jurisprudencia lo regulan sin distinción.

La realidad jurídica actual de estos trabajadores respecto de la preservación de sus empleos se presenta como Injusta, pues son susceptibles de ser despedidos de su trabajo sin tener derecho a exigir el pago de la Indemnización correspondiente, aún y cuando tal despido sea injustificado.

Como se verá a lo largo de este trabajo de investigación, el artículo 123 de la Constitución Política Federal consagra de manera general el principio a la estabilidad en el empleo, que se traduce como la facultad dada al trabajador a efecto de que ante un despido injustificado de su trabajo este demande ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje su reinstalación en el empleo, o bien, el pago de su Indemnización constitucional, siendo un caso de excepción, entre otros, el trabajador de confianza respecto del cual la Ley Federal del Trabajo reglamentaría del apartado A de dicha norma constitucional le garantiza el derecho al pago de una indemnización en caso de despido Injustificado.

No obstante, su apartado B, que regula las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, tratándose de trabajadores de confianza al servicio del estado, no le depara a estos tales prerrogativas ante un despido sin justificación.

Es así que en la fracción XIV del apartado B del artículo 123 Constitucional, la cual se refiere a los derechos fundamentales de que gozan los trabajadores de confianza al servicio del estado, dispone que tales trabajadores disfrutan de los beneficios de la seguridad social y de las medidas de protección de su salario, sin mencionar derecho al pago de indemnización alguna en caso de que sean separados injustificadamente del empleo.

La Importancia material del tema reside en el evidente perjuicio que tales circunstancias originan al servicio público de carrera por parte de los trabajadores de confianza al servicio del estado.

No obstante, al margen de lo anterior, el fenómeno jurídico se plantea únicamente respecto del marco de legalidad que envuelve tal fenómeno de discriminación laboral basado preponderantemente en lo que se considera un defecto de técnica legislativa en la redacción de dicho apartado, y en sus consecuencias que se reflejan en las disposiciones relativas de su ley reglamentaria.

Como estudiosos del derecho está en nuestro quehacer el destacar la incongruencia del contenido de una norma respecto del bien colectivo que creemos debe tutelar, para así corregirla buscando su perfeccionamiento en beneficio de la comunidad.

En lo particular, los servidores públicos que desempeñan un puesto de confianza se encuentran cotidianamente en la incertidumbre de que la permanencia en su empleo depende meramente de la facultad discrecional de su superior jerárquico o del servidor público que de acuerdo a la ley dependa tal discrecionalidad, sin importar que el empleado despedido haya dedicado muchos años de su vida al servicio público, o siquiera que haya justificación de su cese.

Tales circunstancias al ser analizadas en nuestro entorno actual devienen anacrónicas, y por ende se estiman injustas, por esto se hace necesario ocuparnos del fenómeno en cuestión, ya que este presenta el caso de la interpretación de una norma constitucional que trasgrede, en lo particular, el principio de compensación al obrero, y en general al principio de igualdad.

Por otra parte, en un sentido material es de suma importancia que se reconozca en la norma Constitucional el derecho por parte de los trabajadores de confianza al servicio del estado al pago de una indemnización con motivo de un despido injustificado de su empleo, para que, disfrutando de tal medida compensatoria de su empleo, se cree el marco legal que fomente el servicio público de carrera, en el que se aliente la vocación del servidor público a efecto de que nuestro gobierno cuente con empleados mejor dispuestos y más profesionales, todo ello en beneficio de la comunidad.

Tratándose de los factores de la producción no existe distinción entre el trabajador de base y el considerado de confianza en cuanto al derecho al pago de una indemnización por despido injustificado, pero cuando se trata de un trabajador de confianza al servicio del estado sí se advierte un distingo respecto del de base al que se le reconoce expresamente en la Constitución además de su derecho a la estabilidad en el empleo, al pago alternativo de su indemnización, a elección del obrero.

El fondo del problema es que no existe motivo suficiente que haga necesario excluir a los trabajadores al servicio del estado que son considerados de confianza del derecho al pago de una indemnización por despido injustificado.

Los jueces de amparo, al efectuar una interpretación a sentido contrario del contenido de la citada fracción XIV del apartado B del artículo 123 Constitucional, han confirmado que los trabajadores de confianza al servicio del estado no tienen derecho a reclamar su reinstalación, ni el pago de su indemnización, con motivo de un despido injustificado de su empleo.

Lo anterior constituye una injusta e indebida desigualdad jurídica entre los trabajadores de base y de confianza en general y de los de base que trabajan al servicio del estado, respecto de los burócratas de confianza.

Bajo las relatadas consideraciones, se estima que no existe justificación para que de manera general e indiscriminada se considere que los trabajadores que desempeñan puestos de confianza al servicio del estado carecen del derecho al pago de una indemnización con motivo de un despido Injustificado de su empleo, propiciado esto por un defecto de técnica legislativa por parte del legislador dada la ambigua redacción de la fracción XIV del apartado B del artículo 123 Constitucional, y de una infeliz interpretación de las normas legales correspondientes por parte del juzgador de amparo.

El tema de la indebida ausencia del derecho de compensación a los trabajadores de confianza al servicio del estado ante un despido Injustificado del empleo, elegido para la elaboración de mi tesis, es uno que en mi práctica profesional ha sido de atención y apasionamiento pues en diversas ocasiones he tenido la oportunidad de defender el derecho de tales trabajadores a la obtención del pago de sus respectivas indemnizaciones por despido Injustificado, por eso es que me agrada abordar dicho tema llevando a cabo en su contexto la realización de mi tesis.

La primer hipótesis de esta tesis consiste en sostener que dada la naturaleza especial de sus labores, los trabajadores de confianza en general no gozan de los beneficios que irroga el principio de la estabilidad en el empleo, pero sí gozan del principio de la compensación, como todos los trabajadores en general, y de ahí que en caso de que sean despedidos Injustificadamente del empleo estos tienen el derecho al pago de la indemnización constitucional y demás prestaciones accesorias a esta, mientras que los trabajadores de confianza al servicio del estado carecen de derecho para demandar el pago de una indemnización al privárseles Injustificadamente de su empleo, lo que constituye una indebida desigualdad de derechos por parte de los trabajadores de confianza al servicio del estado respecto del resto de los trabajadores en general.

La segunda hipótesis consiste en sostener que la indebida desigualdad de derechos por parte de los trabajadores de confianza al servicio del estado respecto del resto de los trabajadores en general, sean de base o también de confianza, en los términos antes expuestos, se ha propiciado originalmente debido a un defecto de técnica legislativa por parte del legislador Constituyente en la redacción de la fracción XIV del apartado B del artículo 123 Constitucional, por omitir sentar las bases fundamentales relativas a la preservación del empleo de los trabajadores de confianza al servicio del estado.

Una tercera y última hipótesis consiste en sostener que la referida desigualdad de derechos por parte de los trabajadores de confianza al servicio del estado respecto del resto de los trabajadores en general, sean de base o también de confianza, se ha dado a la luz de una interpretación de la fracción XIV del apartado B del artículo 123 Constitucional, por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, errónea, absolutamente desafortunada, parcial y dissociada a las reglas de interpretación de las normas de trabajo y de sus fuentes de derecho previstas.

Esta investigación tiene como objetivo inmediato hacer un estudio sobre las disposiciones legales que implícitamente niegan a los trabajadores de confianza al servicio del estado gozar del derecho al pago de una indemnización con motivo de un despido Injustificado de su empleo, para luego pasar a analizar las consideraciones por las cuales se considera Injustificada la ausencia de tal derecho.

Para el desarrollo del tema Iniciaremos con la determinación de la naturaleza jurídica laboral del vínculo de los trabajadores al servicio del estado, después abordamos la idea de la justicia social, así como los principios que por ella se erigen como rectores del derecho del trabajo en México, pasamos al análisis de las reglas de interpretación de las normas de trabajo, luego a la definición y características del trabajador de confianza, todo esto desde una perspectiva conceptual, doctrinaria, normativa y jurisprudencial, para llegar a la valoración de las consideraciones legales que determinan el fenómeno jurídico en estudio y, finalmente, se formulan las conclusiones que confirman las hipótesis planteadas.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

I. - DETERMINACIÓN DE LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN DEL ESTADO CON SUS EMPLEADOS.

Es de suma importancia establecer esta determinación, pues ubicando la esencia jurídica de la relación se tendrá la aproximación más certera de lo que debemos entender como derecho burocrático, como de los principios que deben regir la relación jurídica estado-empleado, todo ello en aras de dilucidar debidamente el fenómeno jurídico en estudio.

La legislación es confusa, y por ello insuficiente, para determinar el tipo de relación jurídica que se da entre el estado y sus trabajadores; la jurisprudencia al respecto no arroja con claridad información bastante para ello, pues después de todo se ha dado a la luz de la interpretación de normas que son, como ya se expresó, oscuras y contradictorias amén de ser materialmente equívocas.

Es por esto que para lograr este propósito de investigación inmediato, nos avocaremos a la doctrina, dentro de la cual encontramos como de gran utilidad la obra del tratadista Carlos A. Morales Paulín, quien en su libro *El Derecho Burocrático* nos refiere, entre otras muchas cosas, que los debates que han prevalecido sobre la naturaleza jurídica de la relación que nos ocupa, han sido tan reiteradas como polémicas, que el objeto central del IV Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo; y de Seguridad Social, celebrado en 1972 en San Pablo, Brasil, fue precisamente "El servidor público y sus relaciones con la Administración Pública".¹

Este nos dice que en la doctrina han existido dos especialidades que se han disputado la naturaleza de la relación del Estado con sus empleados. Estas especialidades son: el derecho laboral (laboristas) y el derecho administrativo (administrativas). Para los primeros "todo trabajo es objeto del derecho del trabajo", mientras que para los segundos el trabajo público "responde a los conceptos de actividad pública, servicio administrativo o servicio público",² conceptos todos del derecho administrativo.

A) Tesis del Derecho Administrativo (Teoría de la Función Pública).

El destacado jurista Don Mario de la Cueva señalaba que no se conoce ninguna historia detallada de lo que la doctrina francesa llama desde el siglo pasado *La fonction publique*, sin embargo lo que sí se sabe con certeza es que los civilistas, entregaron en el siglo XIX al derecho administrativo la relación del Estado con sus trabajadores, desarrollándose tanto en Alemania como en Francia una teoría nueva de derecho público.²

¹ Carlos A. Morales Paulín, *Derecho Burocrático*, México, 1995, pág. 89

² Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 5a Ed., Editorial Porrúa, S.A., México, 1978, pp. 615 y 619.

Las consecuencias que produjo la asimilación de la relación en favor del derecho administrativo fueron:

"Primera, que la voluntad del trabajador desapareciera casi totalmente, y en segundo lugar, que el Estado exigiera, con Intensidad cada vez mayor, una subordinación incondicional a sus mandamientos, expresados en forma Individual, en circulares, o en reglamentos, que se creara una jerarquía Inalterable, que el trabajador sometiera su conciencia a la política estatal y que aceptara el principio de la devoción al servicio".³

Esta entrega del empleado al servicio y con ello la renuncia anticipada a los principios y garantías del derecho laboral se explica teniendo en cuenta dos antecedentes fundamentales:

I. El gobierno francés del emperador Napoleón, como ya se ha señalado toma de la iglesia católica los principios rígidos de la jerarquía y de la devoción al servicio y

II. "Si la división de poderes constituye el presupuesto político para la existencia del Derecho Administrativo, el Estado de Derecho debe considerarse como su presupuesto jurídico".⁴ Este presupuesto jurídico sólo puede ser concebido formalmente como la sujeción de los actos de los empleados públicos a las hipótesis que consagra la norma.

De los dos puntos anteriores se desprende que la relación jurídica del Estado con sus empleados, "puede explicarse en el contexto un movimiento burocrático institucionalizado, e incluso mediatizado".⁵ que ha tenido como justificación el cumplimiento legal de las funciones estatales, velando paralelamente por "los valores de más alto rango de la Nación, y así cimentar la rectoría del Estado en los procesos sociales. Tales objetivos han permitido demarcar fronteras entre la misión de orden público y los intereses que guían a los particulares en la sociedad".⁶

A todo lo anterior se agrega el señalamiento del maestro Jorge Olivera Toro en el sentido de que en la doctrina francesa, la palabra órgano "es para ellos la persona física, distinguiendo dos categorías que son: órganos y empleados. Los primeros como gobernantes y los segundos con funciones secundarias puramente materiales".⁷

Esta identificación -por no decir confusión- del órgano con la persona física, la explicó el jurista Renato Alessi diciendo que:

³ *Idem* Pág 619.

⁴ Rafael Entrena Cuesta, Curso de Derecho Administrativo, volumen I/1, 3a- reimpresión, Madrid, 1989, Tecnoa, pág. 48.

⁵ Emilio Chuaffet Chemor Derecho Administrativo, 1ª Ed., 1981. pág. 27.

⁶ Varios autores, Instituciones de Derecho Burocrático, 1ª Ed., México, Porrúa, pág. 154.

⁷ Jorge Olivera Toro, Manual de Derecho Administrativo, 5ª Ed., México, 1988, Porrúa, pág. 333.

"La necesidad de añadir éste elemento subjetivo [persona física] al objetivo en la construcción de la noción de órgano, es porque el oficio en sustancia no es sino una mera abstracción, de donde resulta que el órgano no puede aduar sino a través de las personas físicas que están impersonadas en los oficios, cuya actividad viene imputada jurídicamente al órgano".⁸

De lo anterior se desprende que para el Dr. Guillermo Haro Belchez:

"En sentido objetivo la función pública puede definirse como el conjunto de deberes, derechos y situaciones que se originan entre el Estado y sus servidores, es decir el régimen aplicable a estos. En sentido subjetivo se considera como tal al conjunto de funcionarios de una determinada administración pública".⁹

La definición apuntada presenta el inconveniente de circunscribirse subjetivamente a los empleados de la administración pública (Poder Ejecutivo), excluyendo a los empleados de los Poderes Legislativo y Judicial y de otros órganos sul génerois como el Instituto Federal Electoral. Situación que no ocurre con las definiciones de los junstas Gabino Fraga y Andrés Serra Rojas, quienes coinciden en señalar que la función pública es la relación jurídica que se forma con el conjunto de deberes, derechos y situaciones que se originan entre el Estado y sus servidores.¹⁰

De la definición anterior se revela el inconveniente de no especificar que la relación jurídica es de carácter "laboral", ésta omisión perturba el concepto, pues en éste sentido podría figurar v.gr. la relación jurídica de seguridad social, relación que escapa a la naturaleza de lo laboral y que además constituye el derecho autónomo de la seguridad social.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene que:

"Si por función pública ha de entenderse el ejercicio de las atribuciones esenciales del Estado, realizadas como actividad de Gobierno, de poder público que implica soberanía e imperio, y si tal ejercicio en definitiva lo realiza el estado a través de personas físicas, el empleado público se identifica con el órgano de la función pública y su voluntad o acción trascienden como voluntad o acción del Estado lo que justifica la creación de normas especiales para su responsabilidad, situación ésta, de incorporación a la función pública". (Informe del Presidente de la Corte, 1959, Primera Sala, pág. 36).

Para el tratadista Carlos A. Morales Paulín, no es válido aportar una definición de la "función pública", por considerar indebido el circunscribir a ésta la relación jurídica laboral del Estado con sus empleados, sobre esta posición, el Dr.

⁸ Citado por Jorge Olivera Toro, op. cit., pág. 332.

⁹ Citado por Carlos A. Morales Paulín, Derecho Burocrático, 1ª Ed., México, 1995, Ed. Porrúa, pág. 92.

¹⁰ Gabino Fraga, Derecho Administrativo, 26ª Ed., México, 1987, Porrúa, pág. 130, y Serra Rojas, Andrés, 14ª Ed., México, 1988, Porrúa, T. I., pág. 345.

Luis Humberto Delgadillo ha esgrimido con claridad, que el identificar la función pública como el conjunto de deberes, derechos y situaciones que se originan entre el Estado y sus empleados "Resulta incorrecto, ya que, [...] el concepto [función pública] comprende la manifestación externa del poder del Estado, no su estructuración interna, ni la situación jurídica de sus partes, y menos el conjunto de funcionarios; por lo tanto, cuando se trata de la situación jurídica de los trabajadores del Estado, más que estudiar la función pública, lo que se debe estudiar es su régimen jurídico frente al Estado [como patrón]".¹¹

En efecto, agrega Morales Paulín, tanto el término "función pública" como la ubicación de esta en el derecho administrativo son incorrectos. Esto se desprende del hecho de que siendo el derecho administrativo "el conjunto de normas de derecho que regulan la organización, estructura y actividad de la parte del Estado, que se identifica con la administración pública o Poder Ejecutivo, sus relaciones con otros órganos del Estado, con otros entes públicos, y con los particulares". Escapa de esta definición de derecho administrativo, la regulación de las relaciones jurídicas laborales de los empleados de los Poderes Legislativo y Judicial, así como de órganos como las Universidades públicas y el Instituto Federal Electoral, sin olvidar otros órganos como el conjunto de Tribunales Autónomos que nuestra legislación establece, sin embargo es tal la obstinación de los administrativistas que algunos han comprendido una revaloración de los alcances del derecho administrativo transpolando estos a la órbita de los Poderes Legislativo y Judicial".¹²

Resulta valioso recordar que los propios administrativistas han tratado de determinar la naturaleza jurídica del acto creador de la relación del Estado con sus empleados.

Al respecto, el Dr. Gabino Fraga señaló que las "tesis que a este respecto se han sostenido son:

- a) La que sostiene que es un acto unilateral del Estado;
- b) la que afirma que es un acto contractual; y
- c) la que lo considera como un acto condición".¹³

A estas tesis el Dr. Andrés Serra Rojas agrega otra conocida como la teoría estatutaria.¹⁴ La tesis que considera que la relación laboral de los empleados públicos es un acto unilateral del Estado (Tesis unilateral), sostiene que únicamente

¹¹ Carlos A. Morales Paulín, Op. cit. pág. 92.

¹² Citado por Carlos A. Morales Paulín, Derecho Burocrático, 1ª Ed., México, 1995, Ed. Porrúa, pág. 93.

¹³ Gabino Fraga, op. cit., pág. 131.

¹⁴ Citado por Carlos A. Morales Paulín, Derecho Burocrático, 1ª Ed., México, 1995, Ed. Porrúa, pág. 93.

es el Estado el que fija y regula las condiciones laborales, sin que medie la voluntad del trabajador.

La segunda tesis conocida como contractual, establece como su nombre lo indica; que la relación laboral es un concurso de las voluntades del Estado y sus empleados.

La tercera tesis conocida como acto condición y que es llamada por el Dr. Serra Rojas como teoría mixta, "deriva de la voluntad del Estado y del particular nombrado y del efecto jurídico que origina, o sea condicionar la aplicación a ese caso particular de las disposiciones legales preexistentes que regulan la relación establecida".¹⁵

La cuarta y última tesis es complemento de la anterior, y ha sido calificada como la teoría del estatuto legal y reglamentario, la cual sostiene que las relaciones del Estado con sus empleados se rigen por las normas jurídicas preexistentes a la relación.

Esta teoría estatutaria se identifica fuertemente con la teoría de la relación del trabajo del Dr. Mario de la Cueva, dentro de la cual se establece que a la situación jurídica que surge entre un trabajador y un patrón, se "aplica al trabajador un estatuto objetivo".

Por otra parte, para el Dr. Miguel Acosta Romero, el acto de nombramiento es "un acto materialmente administrativo no formalmente administrativo, pues los Poderes Legislativo y Jurisdiccional pueden también nombrar a sus servidores pero, pensamos que además de encontrarse en el rubro general del Acto Administrativo, comparte otras características que lo individualizan y le dan perfiles propios".¹⁶

De todo lo expuesto es de podemos concluir:

I. El desprendimiento del derecho civil de la relación jurídica laboral del Estado con sus empleados y su ubicación en el derecho administrativo, fue anterior al nacimiento del derecho laboral, lo que explica la razón del derecho administrativo que demanda la naturalización de dicha relación y

II. La entrega del derecho civil de la relación laboral del Estado con sus empleados al derecho administrativo tuvo como fin garantizar los principios formales del Estado de Derecho, llegando a identificar al órgano (elemento objetivo), con los agentes de este (elemento objetivo).

¹⁵ Idem, pág. 381.

¹⁶ Citado por Carlos A. Morales Paulín, Derecho Burocrático, 1ª Ed., México, 1995, Ed. Porrúa, pág. 94.

III. Ha quedado demostrado que los alcances formales del derecho administrativo no llegan a regular relaciones laborales de los Poderes Legislativo y Judicial, así como de otros órganos sui generis.

B) Tesis del Derecho del Trabajo (Teoría de la Relación Laboral).

Al igual que sucedió con el derecho administrativo en el siglo XIX, el derecho laboral del siglo XX, le retira al derecho civil la regulación del entonces contrato de trabajo, que fue identificado en el Código Civil francés como contrato de arrendamiento de servicios, en tanto que para el jurista Francesco Carnelutti la relación jurídica laboral se identificaba al contrato de compra-venta; posteriormente Chatelain y Valverde le daban a este contrato la clasificación de un contrato de sociedad, por último se consideró que la relación de trabajo guardaba sustantividad con el contrato de mandato. En México, el Código Civil de 1870 aceptó la tesis del mandato, que se vio superado al crearse el contrato de prestación de servicios. Dentro de todos estos acuerdos reinaba la máxima de la voluntad de las partes. Partes que la mayor de las veces presentaban diferencias sustanciales en lo cultural y económico, diferencias que eran ignoradas por la figura civil de la lesión.

La reja contractual civil no hizo sino legitimar un estado de explotación, era en sí un acto formalmente legal pero materialmente injusto.

Como movimiento dialéctico del liberalismo clásico, (tesis política de sustentación al sistema contractual), se generaron movimientos sociales con fines reivindicatorios. El suelo mexicano fue el escenario de la primera revolución social del siglo XX, y si la revolución francesa, la revolución republicana dio como resultado la igualdad y libertad de los hombres (libertad que produjo el cambio de amos). La revolución mexicana, la revolución social dio como resultado la protección del Estado para los hombres libres pero vulnerables; iguales pero desprotegidos, es decir los hombres del campo y de las fábricas. Ya nos hemos ocupado de comentar el desarrollo que en el constituyente de 1917 tuvo el artículo 123 constitucional, por lo que pasaremos a explicar su trascendencia técnico-constitucional y legal.

La declaración de derechos sociales del artículo 123 de la Constitución de 1917, trajo como consecuencia técnica, el que los constituyentes asumieran de antemano la voluntad de las partes reconocidas por el derecho civil. Se sentaron un mínimo de derechos para los trabajadores, un mínimo que no podía desconocerse ni por el contrato civil primero, ni por la ley laboral después.

Con la Constitución del 17 y su artículo 123, la máxima ley de la relación laboral es la voluntad constitucional, la cual no viola el principio de la libertad de trabajo consagrada en el artículo 5º. De esta forma surge un nuevo derecho, un derecho que no es ni público ni privado, sino social.

Sobre el nacimiento del derecho social del trabajo, Don Mario de la Cueva apuntó:

"Nuestro derecho de trabajo nació en la Asamblea constituyente de 1917, sin conexión alguna con el viejo derecho civil, sino al contrario, como un derecho cuyas bases se encontraban en una decisión fundamental del pueblo y cuya misión consistía en superar, en beneficio del hombre, una concepción jurídica que hundía sus raíces en la historia hasta llegar a la solución esclavista de la *locatio conductio operarum* de los jurisconsultos romanos".¹⁷

Para Don Mario de la Cueva "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto que le dio origen, en virtud de la cual se aplica un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletoras".¹⁸

Si bien, la definición de relación de trabajo que nos aporta Don Mario de la Cueva parecería que está dedicada al apartado A del artículo 123, podemos encontrar los elementos del concepto en la legislación burocrática típica, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Así, el artículo 2o. de la ley burocrática indica que "la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación" (Primer elemento: sujetos de la relación jurídica laboral).

(Segundo elemento) La presentación de un servicio subordinado: al respecto el artículo 3o. de la Ley Burocrática señala en su inicio que "trabajador es toda persona física que preste un servicio físico, intelectual o de ambos generos [...]" . La subordinación se perfecciona en la fracción I del artículo 44 de la ley, que a la letra dice que es obligación del trabajador "desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, sujetándose a la dirección de sus jefes [...]" .

Sobre la subordinación la Suprema Corte de Justicia ha señalado que:

"La disposición del artículo 17 [de la Ley Federal del trabajo], relativa a que para que exista relación de trabajo se necesita que el trabajo sea prestado bajo la dirección y dependencias del patrono, no debe entenderse en el sentido de que sólo tiene el carácter de trabajador, quien dependía económicamente de la parte patronal, pues si así fuera, bastaría con que un trabajador prestara sus servicios a dos personas distintas para que no pudiera ejercitar ninguna acción de trabajo. La interpretación correcta del mencionado artículo 17 es la de que, para que haya contrato de trabajo, se necesita que quien presta los servicios no lo haga

¹⁷ Mario de la Cueva, op. cit., pág. 187.

¹⁸ Idem, pág. 187.

con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, sino por orden y bajo la dependencia de la parte patronal". (Amparo directo 1690/4S, 2a, sala.)

La subordinación en el sector público ha adquirido un matiz no jurídico sino político, que entraña, una entrega y lealtad no al patrón Estado sino a sus representantes.

El tercer elemento que se desprende de la definición de relación de trabajo es el relativo a que esta surge "independientemente del acto que le dio origen". Sobre este punto la parte final del artículo 3o. de la ley burocrática señala que la condición de trabajador se acredita "en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales". Aquí, encontramos que la ley burocrática limita el surgimiento de la relación de trabajo, al hecho de que precede un nombramiento, o que se figure en la lista de raya en los casos de los trabajadores temporales. Sin embargo es frecuente observar que en el sector público el nombramiento brilla por su ausencia pese a lo consignado por la mayoría de las Condiciones Generales de Trabajo. Por lo que el salario es cubierto al haberse cumplido requerimientos de carácter administrativo en concordancia a los requisitos establecidos en las Condiciones Generales de Trabajo.

Todo lo anterior nos revela que el nombramiento como acto jurídico ha sido rebasado por la costumbre; el procedimiento a seguir es básicamente administrativo:

- I. Entregar la documentación que solicita el área administrativa,
- II. Esperar a que aparezca el pago en la nómina.

Para proteger al trabajador de las consecuencias que puede producir la falta de nombramiento, algunas Condiciones Generales de Trabajo han reconocido la relación de trabajo aunque no exista tal nombramiento.

A manera de ejemplo, el artículo 13 de las Condiciones Generales de Trabajo de la extinta Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial consignaba que: "La relación laboral entre el titular y los trabajadores, se acredita con la constancia de nombramiento expedida por la autoridad facultada para ello, podrá acreditarse por cualquier otro documento oficial, que supla al anterior o compruebe la prestación del servicio".

Por su parte, el artículo 12 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hídricos señala que de no existir nombramiento o de no figurar en las listas de raya (sea o no trabajador temporal), "la calidad de trabajador podrá acreditarse por cualquier otro documento oficial que supla a los anteriores o compruebe la prestación de servicio". En términos similares se encuentra el artículo 10 del Reglamento Interior que fija las Condiciones Generales de Trabajo en el Departamento del Distrito Federal.

En tanto que el artículo 10 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Educación Pública, una de las más antiguas, consigna al final que: "Para el personal obrero que figure en listas de raya no será necesaria la expedición de nombramientos, a juicio de la Secretaría".

En el artículo 6o. de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, se indica en su segundo párrafo que: "las listas de raya se consideran como nombramientos colectivos, pero surtirán efectos en forma individual para cada uno de los en ellas incluidos".

Por su parte, el artículo 12 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de la Reforma Agraria, se establece que: "Los nombramientos expedidos por el funcionario facultado para hacerlo, o la inclusión en las listas de raya de personal al servicio de la Secretaría, acreditan la relación jurídica laboral entre la Secretaría y sus trabajadores [...]".

Podemos concluir, señalando que tal como lo consigna el Dr. de la Cueva, la relación de trabajo burocrático surge independientemente del acto que le de origen, sea este por un nombramiento, por figurar en la lista de raya o por cualquier otro acto que demuestre la prestación del servicio.

El cuarto y último elemento de la relación de trabajo es la aplicación de "un estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones o normas de la Declaración de los derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y sus normas supletorias".

Llevando lo anterior al régimen jurídico burocrático, diremos que el estatuto objetivo se integra básicamente por los principios del apartado B del artículo 123 constitucional, aunque se debe recordar que en el texto original del 123 se daba "un tratamiento uniforme para toda actividad laboral, cualquiera que fuese la naturaleza del patrón".²² (Véase el comentario al artículo 123). También integra el estatuto objetivo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo (que se aplica supletoriamente de acuerdo al artículo 11 de la LFTSE), los convenios internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales que entró en vigor en México el 23 de junio de 1981 y que contiene interesantes derechos laborales en sus artículos 7 y 8; por último se suman al estatuto las condiciones generales de trabajo, los reglamentos de escalafón, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad, al tenor de lo señalado en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Lapidariamente sobre la relación del trabajo burocrático, el Dr. Mario de la Cueva escribió que en las normas constitucionales y legales "ya no se hizo referencia al contrato como la figura jurídica base para la prestación del trabajo y sí,

en cambio, en el artículo segundo de la Ley [Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado] se consigna expresamente la teoría de la relación jurídica de trabajo".¹⁹

De todo lo apuntado podemos concluir que siendo la teoría de la relación jurídica del trabajo la tesis central que da sustantividad al derecho laboral y en virtud de que dicha relación jurídica del trabajo está presente en el trabajo burocrático, este forma parte del derecho laboral.

A la tesis anterior se suma la Teoría Integral del derecho del trabajo del maestro Alberto Trucha Urbina, quien asentó que:

"Las relaciones entre el Estado y sus servidores, en nuestro país, dejaron de ser administrativas a partir del 10 de mayo de 1917, en que entró en vigor nuestra Constitución, que hizo la primera declaración de derechos sociales de los trabajadores en general y específicamente de los empleados públicos y privados".²⁰

"Las relaciones entre el Estado Federal, los Estados miembros y los Municipios y sus servidores, son de carácter social y por consiguiente éstos son objeto de protección y reivindicación en el artículo 123 y sus leyes reglamentarias; no debiendo confundirse la naturaleza social de esta relación con la función pública que realiza el Estado y sus servidores frente a los particulares".²¹

Para robustecer éstos criterios, transcribimos el punto de vista del constitucionalista uruguayo Horacio Cassinelli Muñoz, quien afirmó:

"La calificación de las normas constitucionales sobre el trabajo como normas laborales tiene consecuencias prácticas importantísimas en cuanto a los criterios de su interpretación. Significa que deberán ser interpretadas como formando parte de un conjunto, una rama de Derecho llamada "Derecho Laboral" y por consiguiente deberán ser interpretadas a la luz de los principios del Derecho de Trabajo, y no a la luz de los principios de otros derechos que podrían estar en contradicción con las soluciones laboristas en algunos casos, Y esto es cierto no sólo para el Derecho general de trabajo, sino del Derecho laboral de los funcionarios públicos, o sea el Derecho particular de la relación de trabajo cuando el empleador - en sentido amplio- es un ente público".²²

Cuales de los principios de derecho a que se refiere Cassinelli que se trastocan cuando la relación jurídica laboral estado-empleado no es encuadrada en el Derecho del Trabajo. Estos principios son revelados con meridiana claridad por el jurista latinoamericano Héctor Hugo Barbajelata quien es citado por Néstor de

¹⁹ Mano de la Cueva, op cit., pág 197

²⁰ Alberto Trucha Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 4ª Ed., México, 1978, Porrúa, pág. 596.

²¹ Alberto Trucha Urbina, op cit., pág 598.

²² Citado por Oscar Bejarano Coto, En el Trabajo Colectivo, Instituciones de Derecho Burocrático, op. cit., pág. 318.

Buen, y cuyo criterio no es justo parafrasear, por lo cual lo exponemos textualmente:

"a) El trato discriminatorio es contrario al principio de la Igualdad ante la ley, toda vez que en la prestación de la actividad laboral no existen diferencias significativas

"b) El principio de isonomía, obliga a la legislación a abrazar con las mismas normas, situaciones que son iguales en sí mismas;"

"c) El principio del Estado de Derecho, excluye que en éste cree a su favor situaciones diferentes más ventajosas que las que impone a los particulares.

"d) El principio democrático, excluye que en la relación de los trabajadores al servicio del Estado con su empleador, se le atribuyan a éste poderes de tal entidad que lo coloque por sobre su contraparte, configurando una especie de derecho de señorío o una relación de tipo feudal quebrantando el principio del pro operario..."

Frente a todos los argumentos transcritos, los administrativistas vuelven a debatir, y expresan por cuanto hace a la consignación constitucional que ésta:

"No debe tomarse con consideración para determinar la naturaleza de esta rama del Derecho, pues el hecho de que en la Constitución se regule en un artículo, determinado aspecto de la vida social, no quiere ello decir que por su ubicación dentro del articulado del código fundamental, necesariamente esas normas deben formar parte de una rama del Derecho. . ."

El argumento transcrito presenta el inconveniente de citar ejemplos cuya naturaleza es orgánica y no dogmática, tal y como sucede con la naturaleza de las garantías constitucionales.

Para Carlos A. Morales Paulín, el estudio obligado de la tesis del derecho laboral en este aspecto ha hecho su convicción jurídica de ver el derecho burocrático como parte del derecho del trabajo.

C) Teoría de la Autonomía del Derecho Burocrático.

Existe una corriente doctrinal que tiende a concederle autonomía al derecho burocrático. Las primeras consideraciones al respecto parecen proceder del destacado jurista Don Héctor Fix Zamudio, quien sobre el particular ha expresado:

"Podemos considerar que el derecho burocrático está integrado por un conjunto bastante complejo de disposiciones, que pertenecen a tres sectores, es

decir, administrativo, laboral y de seguridad social, y por ello hemos sostenido que debe considerarse como una disciplina autónoma".²³

Tal parece que nuestro distinguido maestro pugna más por una autonomía didáctica que sustantiva, pues expresa que el derecho burocrático se integra por disposiciones del derecho administrativo, del derecho laboral y del derecho de la seguridad social, idea a la que de alguna manera se adhiere el abogado panameño Humberto E. Ricord, para quien:

"El derecho burocrático es el derecho que mira el lado 'interno' de la función pública estatal concentrada como expresión de poder (sin excluir ningún sector de esta clase de actividad estatal), esfera jurídica en la que surge la relación burocrática, tanto en su aspecto laboral como de seguridad social, y de la cual relación jurídica son sujetos el Estado y las personas físicas que le presten servicio".²⁴

Por su parte el Dr. Miguel Acosta Romero considera que: "el Derecho que regula las relaciones del Estado y sus trabajadores debe constituir una rama autónoma, ya que su objeto, finalidad y metodología, deben ser propios"²⁵ y agrega que:

"En esta relación no hay lucha de clases, ni se busca el equilibrio de los factores de la producción, ni el Estado, como tal, persigue utilidades a fines burocráticos, de donde los principios que regulan esta materia, deben ser independientes y tratando de buscar la equidad entre los dos intereses en presencia; el de los trabajadores que, justificadamente, pretenden tener estabilidad, y un conjunto de derechos básicos y el interés general que siempre domina la actividad del Estado, en vista del bien común".²⁶

Sobre éste interés general que enunció el Dr. Acosta Romero, Don Mario de la Cueva señaló que "el argumento de la primacía del Interés general sobre el particular [...] carece de fuerza, porque el Interés mayor del pueblo está en el respeto al principio de igualdad y al Ideal de la satisfacción plena de la necesidad de todos los hombres y cada uno de ellos".²⁷

Aunado a lo anterior, no debemos olvidar que como atinadamente lo indica el maestro Alfonso Nava Negrete, la incorporación de las relaciones jurídicas laborales de los empleados públicos en el apartado A o B del artículo 123 del código fundamental, "no ha tenido un principio rector o pauta constitucional que hubiera

²³ Citado por Humberto E. Ricord, *El Derecho Burocrático Mexicano, Materias que lo Integran*, Boletín de Derecho Amparado, México, año V, núms. 13 – 14, enero – agosto, 1972, pág. 94.

²⁴ *Idem*, pág. 98.

²⁵ Acosta Romero Miguel, *op. cit.*, pág. 668.

²⁶ *Idem*, pág. 667.

²⁷ Mario de la Cueva, *op. cit.*, pág. 643.

orientado la decisión del legislador para que en el momento de crear organismos del sector paraestatal, pudiera establecer uno u otro régimen laboral".²⁸

Lo anterior encuentra nítido ejemplo en el caso de las relaciones jurídicas laborales en las dos Instituciones federales de seguridad social, así, las relaciones laborales del Instituto Mexicano del Seguro Social se rigen por el apartado A del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, mientras que en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado las relaciones laborales se rigen por el apartado B del artículo 123 constitucional y su consecuente ley reglamentaria.

Siguiendo las ideas del Dr. Miguel Acosta Romero, nos preguntaríamos: ¿Qué fines de lucro busca el Estado con el Instituto Mexicano del Seguro Social? ¿qué clase de equilibrio en los factores de la producción están presentes en el referido organismo?, las respuestas obligadas son la ausencia de los fines de lucro al igual que de los factores de producción en estricto sentido.

Ante tales ausencias, que suponemos se reproducen principalmente en los casos de los trabajadores ferrocarrileros y trabajadores universitarios, ¿qué es lo que ha hecho posible su encuadramiento y estudio dentro del derecho del trabajo?, la respuesta es simple: existe una relación jurídica laboral.

Así, atinadamente señala el jurista Néstor de Buen:

"Entre los servidores del Estado y los trabajadores privados no hay diferencias que justifiquen un tratamiento distinto, cualquiera que sea el origen de su incorporación a la actividad laboral: elección, nombramiento o contrato de trabajo sin olvidar la discutible relación laboral marginada de un contrato, las condiciones no pueden ser diferentes aunque lo sea el origen de la relación".²⁹

En rechazo a la Teoría de la Autonomía del Derecho Burocrático, nos dice Carlos A. Morales Paulín que como lo expresa el administrativista español, Rafael Entrena Cuesta: "Para que pueda afirmarse la sustantividad de una rama del derecho no basta con la existencia de una serie de normas relativas a un mismo objeto circunstancia que olvidan muchos autores que, con afán de especialistas, nos están conduciendo a una atomización del Derecho—. Es necesario, además, que esas normas obedezcan a principios propios y distintos de las que Informan las demás ramas del ordenamiento jurídico".³⁰

D) Teoría del Trabajo Burocrático como Trabajo Especial.

²⁸ Citado por Carlos A. Morales Paulín, Derecho Burocrático, 1ª Ed., México, 1995, Ed. Porrúa, pág. 103.

²⁹ Vanos autores, op. cit., pág. 129.

³⁰ Rafael Entrena Cuesta, Curso de Derecho Administrativo, 9ª Ed., Madrid, 1989, Tecnos, pág. 25.

El considerar al derecho burocrático y su consecuente relación laboral como un trabajo especial ha sido una apreciación cuya autoría le corresponde al Dr. Leoncio Lara Sáenz.

De esta forma, debemos recordar que un derecho es especial cuando se refiere a una determinada categoría de personas y sus normas son particulares, si bien no contrastan con el derecho común, [o también] por contener normas pertenecientes a una institución o una serie de relaciones determinadas, o sea cuyo fin es una regulación parcial.³¹

Trasladando lo anterior al derecho del trabajo Don Néstor de Buen indica que "los derechos especiales implican, en realidad, una modificación de las reglas relativas a la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo y establecen regímenes diferentes de condiciones de trabajo particularmente con respecto a jornadas y a derechos y obligaciones de patrones y trabajadores".³²

Para Don Mario de la Cueva, la especialidad en los trabajos "no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrón, pues ésta, lo diremos por segunda vez, es idéntica a la de la relación de trabajo tipo [...] sino a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo vinculadas a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones".³³

Si confrontamos las definiciones anteriores con la realidad normativa, podemos apreciar por ejemplo, que el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción V señala como causal de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador el "no recibir el salario correspondiente en la fecha a lugar convenidos [...]"; En tanto la fracción V del artículo 14 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, consigna que será condición nula y no obligará los trabajadores aún cuando lo admitieren expresamente, la que estipule "un plazo mayor de 15 días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas".

Más aún, la propia Ley Federal del Trabajo contiene trabajos especiales en los cuales el Patrón es una persona moral pública (El Estado). Así este ordenamiento, regula el trabajo ferrocarrilero y el relativo a las universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

De ésta manera, por ejemplo el artículo 252 de la Ley Federal del Trabajo establece que "las jornadas de los trabajadores [ferrocarrileros] se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier hora del día o de la noche".

³¹ Néstor de Buen L., op. cit., T. II., Pág. 381.

³² Ídem, pág. 382.

³³ Mario de la Cueva, op. cit., pág. 449.

Por su parte, el artículo 353-R de la Ley Federal del Trabajo, señala que en el procedimiento de huelga en las universidades autónomas "el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo". Término superior al de los seis días consignados en la fracción III del artículo 920 del mismo ordenamiento, fracción y artículo que también obliga a los trabajadores a dar aviso de la suspensión con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos.

De los ejemplos aludidos se desprende que las condiciones normativas que hacen un trabajo especial se originan por el tipo o naturaleza del trabajo y no por el tipo o naturaleza del Patrón o su encuadramiento jurídico.

Las condiciones normativas que para el trabajo burocrático señala el derecho, son así:

I) Al contemplarse en el artículo 123 (tanto en el texto original en donde ya se establecían condiciones especiales, como después de la adición de 1960) los derechos de los trabajadores del Estado, las relaciones laborales de estos corresponden al derecho del trabajo.

II) Con fundamento en las teorías de la relación laboral de Don Mario de la Cueva e integral de Don Alberto Trueba, la relación laboral burocrática pertenece al campo del derecho del trabajo.

III) Al existir tanto en la Ley Federal del Trabajo, como en otros ordenamientos, disposiciones laborales que establecen modalidades especiales en la relación del trabajo burocrático, éste es un trabajo especial del derecho laboral.

Pues como atinadamente lo señaló Helios Sarthou, "allí donde estén presentes los presupuestos fácticos propios del contrato de trabajo, deberá desencadenarse en forma automática y necesaria la aplicación del derecho del trabajo [...] sin perjuicio de la lógica adaptación a la modalidad del empleo público".³⁴

E) Análisis del Capítulo.

Una vez que ha sido determinada la naturaleza jurídica de la relación del estado con sus empleados la cual es concluyentemente de carácter laboral, pro seguiremos con el desarrollo del presente trabajo de investigación abordando el fenómeno en estudio precisamente bajo las características propias del derecho laboral.

³⁴ Varios Autores, op. cit., pág. 128.

II. - LA IDEA DE LA JUSTICIA SOCIAL

La Iglesia Católica ha hecho referencia a la justicia social, el Papa Pío X, en *Cuadragésimo Anno*, estableció que "esta ley de justicia social prohíbe que una clase excluya a la otra de la participación de los beneficios", y el Papa Juan XXIII, en *Mater et Magistra* puntualizó que "en cambio se consideran Criterios Supremos de estas actividades y de estas Instituciones la justicia y la caridad social. . ."

En el artículo 160 del *Código Social de Malinas* se determina que "al lado de la justicia conmutativa, que regula las cargas y las ventajas sociales, conviene tener en cuenta la justicia social o legal, que es la que procura el bien común, del que la autoridad es gerente, y que todo individuo miembro del cuerpo social está obligado a servir y a acrecentar. Beneficiario del bien común, el individuo lo tiene en cierta medida a su cargo, por más que los gobernantes sean en esta materia los primeros responsables".

"La justicia social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado al bien común." ³⁵ Para el maestro Alberto Trueba Urbina, el concepto de justicia social es el que recoge la Ley Federal del Trabajo, si más que de acuerdo con nuestro artículo 123 Constitucional, la idea de justicia social no sólo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de la producción.³⁶

"La justicia social debe penetrar en las Instituciones y en la vida entera de los pueblos. Su eficacia debe manifestarse sobre todo en la creación de un orden jurídico y social que informe toda la vida económica" (Montevideo, 1937).

Lustosa, también dentro de una línea cristiana nos dice que, "la justicia social se nos presenta como la virtud que tiene por fin realizar el bienestar de la organización social, como una tendencia a repartir equitativamente los bienes naturales. Regula y dirige sobre todo el orden económico equilibrando las clases sociales y suprimiendo eventualmente las deficiencias del contrato de trabajo" (Cit. por Absalón D. Casas. *Voz: Justicia Social*. Enciclopedia Jurídica Omeba, t XVII, p. 715).

Casas, por su parte, precisa que la "justicia social busca afanosamente un equilibrio y justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculada al bien común" (Ob. Cit., p. 718).

³⁵ Enciclopedia Jurídica Omeba, t. XVII, Buenos Aires, Argentina, 1963, p. 718.

³⁶ Alberto Trueba Urbina, *Derecho del Trabajo, Teoría Integral*, México, 1980, pág. 258.

El economista inglés Arnold Toynbee, señala que el concepto de justicia social varía de acuerdo con el tiempo que se tenga para hacer la revolución social. "Si hay poco tiempo, si la crisis es inminente, justicia social puede equivaler a alimentos, vivienda y ropa. Si la situación no es tan grave, la justicia social significa la reforma de la estructura económica y educación para todos" (Cit. por Casas, ob. cit., p. 716).

Para Jacques Maritain, en versión de Luis Recaséns Siches, "se trata ante todo del derecho a un salario justo, pues el trabajo del hombre no es una mercancía sometida a la simple ley de la oferta y la demanda. El salario debe suministrar los medios para la vida del trabajador y de su familia, a un nivel de existencia suficientemente humano, en relación con las condiciones normales de una determinada sociedad" (Luis Recaséns Siches, Panorama del pensamiento jurídico en el siglo XX, México, 1963, pp. 841-842).

En el preámbulo del "Fuero del Trabajo" de España, promulgado por decreto de 9 de marzo de 1938 y declarado Ley Fundamental de la Nación por ley de 26 de julio de 1947 encontramos lo siguiente; "Renovando la tradición católica, de justicia social y alto sentido humano que informó nuestra legislación del Imperio el Estado nacional en cuanto es instrumento totalitario al servicio de la integridad patria y sindicalista en cuanto representa una reacción contra el capitalismo liberal y el materialismo marxista, emprende la tarea de realizar —con aire militar, constructivo y gravemente religioso— la revolución que España tiene pendiente y que ha de devolver a los españoles, de una vez para siempre, la Patria, el Pan y la Justicia."

Don Mario De la Cueva, precisa el concepto al afirmar que "la idea de la justicia social es una luz que brota especialmente del artículo 123, una categoría que regula las relaciones de trabajo en forma diversa a como lo hace la concepción tradicional de la justicia conmutativa" (*El Nuevo Derecho...*, p. 135).

Para el maestro Néstor de Buen L., la idea de la justicia social es determinada por la propia ley, con sus disposiciones. Esto es, en el artículo 2º (*Ley Federal del Trabajo*), tanto al hacer referencia al equilibrio como a la justicia social, se está expresando sólo una forma cuyo contenido lo darán las normas particulares del sistema. De todas maneras, no cabe duda de que estas declaraciones generales son peligrosas si una misma expresión: equilibrio, justicia social, puede tener tantas y tan encontradas connotaciones.

A) Análisis del Capítulo.

La justicia social en México es la convicción de la sociedad, plasmada Constitucionalmente, de traer a la clase social marginada al bienestar imperativo que la norma fundamental sostiene como mínimo admisible, está íntimamente vinculado su destino al sector obrero por ser este el que de manera general se

encuentra bajo tales circunstancias de marginación, y por ser el que en la población abrumadoramente predomina como la mayoría.

III. - EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

A) Concepto.

En nuestro país la estabilidad en el empleo es un derecho constitucional en virtud del cual la permanencia de las relaciones jurídicas laborales se presume que es por tiempo indefinido y conducen, como regla general, únicamente por la voluntad del obrero, siempre y cuando este no incumpla gravemente con sus deberes de trabajo, lo que faculta al patrón a rescindirla, y desde luego, mientras subsista la materia del trabajo.

La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera y a escalar la meta tan bellamente expresada por Máximo Dursi en su cuento Bertoldo en la Corte: "vivir sin temor es el destino del hombre".³⁷

Encontramos que la idea de la estabilidad en el empleo se ha generalizado, como vemos en el contenido del artículo 25, punto 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, según la cual:

"Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo."

Igualmente tenemos que en la Carta Constitutiva de la Organización de los Estados Americanos se dejó asentado que: *"El trabajo es un derecho y un deber social...; ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar."*

Este principio no aplica, como se verá más adelante, a los trabajadores con antigüedad menor de un año, a los que por necesaria cercanía con el patrón haga imposible el desarrollo normal de la relación de trabajo, a los trabajadores de confianza, a los domésticos y a los eventuales.

B) Doctrina.

³⁷ Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, 16a Ed., Editorial Porrúa, S A., México, 1999, p. 219.

La estabilidad en el empleo es de fundamental importancia como garantía social, pues irroga al obrero otras grandes bondades tales como la dignidad, la libertad, la igualdad y la salud, es decir, la columna vertebral de los derechos de los trabajadores en nuestro sistema jurídico laboral.

Para el maestro Mario De La Cueva, la estabilidad en el empleo "es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación".

Para el maestro Alberto Trueba Urbina "al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, en el artículo 123 y extensivo al mundo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos no sólo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido. Esta gran conquista de los trabajadores de México se consigna expresamente en el originario artículo 123, que consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa, toda vez que sólo podían ser despedidos los trabajadores con causa justa, de manera que cualquier despido arbitrario les da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, o sea su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido injusto, o bien ejercer la acción de indemnización de tres meses de salario, en caso de que así le conviniera."³⁸

Para el Dr. Néstor de Buen L. "la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación 'natural'."³⁹

Para el maestro Euquerio Guerrero "al hablar de estabilidad en el empleo no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera separarse ni aun con causa justificada, pues este criterio habría sido contrario a los más elementales principios de equidad y, además, desnaturalizaría la relación de trabajo. . . . por el contrato de trabajo no se adquieren derechos patrimoniales sobre el empleo, hay un convenio de ejecución continuada, El empleado lo que pretende es conservar su

³⁸ Alberto Trueba Urbina, *Derecho Procesal del Trabajo*, t. III. México, 1943, pp. 440 a 452.

³⁹ Néstor de Buen L., *Derecho del Trabajo*, México, 2001, pág. 598.

fuente de trabajo, en tanto que rinda el servicio que se le demanda." "Las ideas sobre seguridad social y la realidad laboral exhiben que la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral. Se llega a sostener el derecho absoluto del empleado a ser reinstalado o bien se busca algún medio compensatorio o equivalente al pago de daños y perjuicios, como es la indemnización por despido."⁴⁰

La estabilidad en el empleo se ha considerado por diversos tratadistas, como Mario L. Deveall, en la Enciclopedia Jurídica Omeba, tomo X, página 790, refiriéndose al empleo privado, como la forma de excluir el poder discrecional del empleador en lo que se refiere a la disolución de la relación de trabajo. Otros autores, entre ellos Eugenio Pérez Bottja, en su obra Curso de Derecho del Trabajo, 5ª edición, pág. 292, estudian más bien el ángulo del despido Injustificado imputable al patrono, para desprender las consecuencias del régimen jurídico que en este caso lleva al derecho del obrero a ser readmitido por la empresa. Ernesto R. Katz, en la página 3 de La Estabilidad en el Empleo y otros estudiosos de Derecho del Trabajo, siguiendo al profesor Mario L. Deveall, consideran que por estabilidad se entiende el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral.

C) Fundamentos Legales.

En la Constitución Política Federal encontramos los fundamentos que constituyen precisamente el principio de la estabilidad en el empleo:

"Artículo 123. - Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

. . . XXII. - El patrono que despidá a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos,

⁴⁰ Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, México, 1986, pp. 111 a 112.

ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él. . .

B.- entre los poderes de la Unión, el gobierno del distrito federal y sus trabajadores:

. . . IX.- los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la preinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley; . . .”

Consecuentemente, tanto en la Ley Federal del Trabajo así como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentarias del precepto constitucional citado, se contempla el principio de la estabilidad en el empleo, y los casos de excepción para su aplicación:

Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 48. - El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimento el laudo."

"Artículo 53. - Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV. La Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos que se refiere el artículo 434."

"Artículo 54. - En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la Incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le

pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes."

"Artículo 55. - Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48 (precitado)."

"Artículo 498. - El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad."

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total."

"Artículo 499. - Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero si algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo."

"Artículo 49. - El patrón quedará eximido de la obligación reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales."

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

Artículo 46. - "Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. . ."

D) Jurisprudencia.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia ha reiterado el principio de la estabilidad en el empleo, por el cual, el trabajador despedido

injustificadamente del empleo que opte demandar su reinstalación habrá de reincorporarse aún oponiéndose a ello el patrón:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XI, Abril de 2000

Tesis: 2a. XXII/2000

Página: 233

DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN ES DE REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Federal establece que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, y que esta disposición no será aplicable a las acciones consignadas en la fracción siguiente de dicho precepto, a saber, las que deriven de despido injustificado o aquellos en que se demande el pago de indemnización cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratamientos, lo que permite concluir que la regla general es que en la acción de reinstalación derivada de un despido injustificado es improcedente tanto la insumisión al arbitraje como la negativa a acatar el laudo por la parte patronal. Sin embargo, la fracción XXII del propio dispositivo de la Carta Magna establece que la ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, lo que significa que deja a la ley ordinaria la reglamentación de los casos de excepción a esta regla general, que de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, son los trabajadores que tengan antigüedad menor a un año, los que tengan contacto directo e inmediato con el patrón que imposibilite el desarrollo normal de la relación laboral, los de confianza, los domésticos y los eventuales. De esta forma el Constituyente garantizó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin desconocer los casos que en la realidad pueden llevar a hacer fácticamente imposible la continuidad de la relación laboral.

Amparo en revisión 1932/99. Petróleos Mexicanos. 3 de marzo del año 2000. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

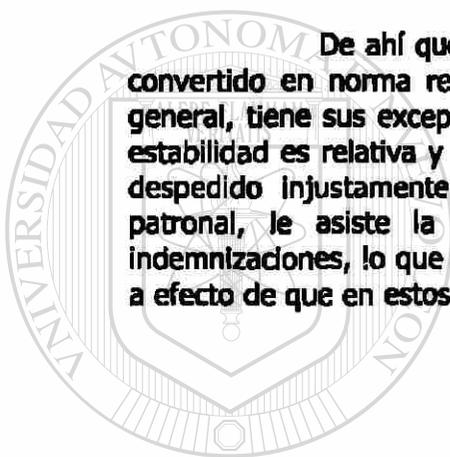
Amparo en revisión 1982/99. Petróleos Mexicanos. 10 de marzo del año 2000. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Paisot.

E) Análisis del Capítulo.

Después de valorar la información del presente capítulo sería prolijo hacer mayor referencia a la idea de la estabilidad en el empleo, por lo que de manera general podríamos advertir lo siguiente:

Siendo el trabajo que se da en la relación obrero patronal el medio de producción por excelencia en el que descansa el sistema socio-económico, la estabilidad en el empleo es, por su importancia, una conquista de los trabajadores frente a la clase patronal, aceptada por la sociedad como justa y necesaria para salvaguardar la integridad personal del obrero, como individuo, a través del goce garantizado de sus derechos de igualdad, de seguridad, de dignidad y de salud.

De ahí que la estabilidad en el empleo consagrada en la ley se haya convertido en norma rectora en todas las relaciones laborales; como toda regla general, tiene sus excepciones que la confirman, no obstante y a pesar de que tal estabilidad es relativa y no absoluta, aún en los casos de excepción, al trabajador despedido injustamente sin derecho a reincorporarse al empleo por oposición patronal, le asiste la prerrogativa de recibir de aquel el pago de fuertes indemnizaciones, lo que en cierta forma tiende a regular la conducta del empleador a efecto de que en estos casos un despido no sea meramente caprichoso.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

IV. - EL PRINCIPIO DE LA LIBERTAD DE TRABAJO.

A) Concepto.

A partir de la Declaración de Derechos de la Constitución Francesa de 1793 se creó el concepto de libertad de trabajo, y en la actualidad se encuentra plasmado fundamentalmente en el artículo 5 de nuestra Constitución Política Federal.

Es la facultad del individuo de dedicarse al ejercicio de la profesión lícita que elija libremente como actividad profesional, en el sentido contrario es la facultad del individuo a abstenerse de dedicarse al ejercicio de cualquier profesión lícita que no elija libremente como actividad profesional, estando implícito, desde luego, que al individuo no se le puede impedir ejercer la profesión que, siendo lícita, este haya elegido, salvo los casos de excepción como se verá más adelante.

B) Doctrina.

Para Mario de la Cueva la libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo.⁴¹

El principio de la libertad de trabajo que se apunta también en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, tiene su más clara expresión en el artículo 4 de dicha ley, a virtud del cual *no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos*, el cual, transcribe, palabras más o menos, del primer párrafo del artículo 5º constitucional.

El origen de este precepto está, sin duda, en el Edicto Turgot, que puso fin al sistema corporativo, en el cual se dice, precisamente, lo siguiente; "Perseverando en la resolución que siempre hemos sostenido de terminar los abusos que existían en las corporaciones y comunidades. hemos juzgado necesario establecer para el porvenir reglas a favor de las cuales la disciplina Interior y la autoridad doméstica de los maestros sobre los obreros se mantengan, sin que el comercio y la industria sean privados de los beneficios atingentes a la libertad" (tomado de Cabanellas, Derecho Sindical y Corporativo, Buenos Aires, 1959, p. 72).⁴²

⁴¹ Mano de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, 16a Ed., Editorial Porrúa, S A., México, 1999, p. 110.

⁴² Néstor de Buen L., Derecho del Trabajo, México, 2001, pág. 90.

Este principio de libertad alcanza una expresión más concreta en el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo que estatuye la ausencia de obligación de los trabajadores para prestar sus servicios por más de un año, y se matiza por lo dispuesto en el artículo 134, fracción III, de dicha ley por cuanto a que implícitamente los trabajadores solo están subordinados a su patrón, o representantes de este, en todo lo concerniente al trabajo, y fuera de sus obligaciones específicas, no habrá tal subordinación.

De esa manera no puede admitirse que se apliquen sin más, a la energía de trabajo, los calificativos aplicables a las Cosas. Por ello ha surgido el principio de que el trabajo no es un artículo de comercio, concepto que está íntimamente vinculado al rechazo de la esclavitud.⁴³

C) Fundamentos Legales.

En la Constitución Política Federal encontramos los principios fundamentales de la libertad de trabajo:

"Artículo 5. - A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

⁴³ Néstor de Buen L., Derecho del Trabajo, México, 2001, pág. 89.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

En la legislación ordinaria encontramos también los fundamentos de la libertad de trabajo, que en términos de la Ley Federal del Trabajo dispone:

"Artículo 3. - El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. . ."

"Artículo 4. - No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión industria o comercio que le acomode siendo lícito. El ejercicio de estos derechos solo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente te a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor o con permiso al presentarse nuevamente a sus labores; y

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga salvo lo que dispone el artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando."

"Artículo 40. - Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por mas de un año."

"Artículo 52. - El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior (causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador) y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50."

D) Jurisprudencia.

La libertad de trabajo solo puede ser restringida por las causas previstas en la propia Constitución Política Federal, siendo luego inatendible cualquier norma legal ordinaria que vaya más allá de aquellas, tal y como vemos a continuación:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, Mayo de 2001

Tesis: 2a. LVIII/2001

Página: 442

Materia: Constitucional, Laboral Tesis aislada.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. EL ESTUDIO DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE AUTORIZAN SU INCORPORACION EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, RESPECTIVAMENTE, DEBE HACERSE CONFRONTANDOLOS CON LOS PRECEPTOS DE LA CONSTITUCIÓN APLICABLES Y LA INTERPRETACIÓN JURÍDICA DE LOS MISMOS. Para establecer si los preceptos especificados son constitucionales, debe hacerse su confrontación con los artículos 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su Interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, que debe desentrañarse acudiendo a la vinculación que existe entre ellos y otras disposiciones propias de la materia, a criterios jurisprudenciales, así como a los principios esenciales que rigen el sistema de derecho del trabajo mexicano, que se desprenden del artículo 123; así mismo, en este proceso interpretativo, resulta ilustrativo atender al proceso seguido en el Poder Constituyente y, en su caso, en el Poder Reformador de la Constitución, para aprobar las disposiciones constitucionales de que se trata. También auxilia en esta labor el análisis de la doctrina existente, en especial cuando guarda coherencia con los elementos anteriores. Por consiguiente, no puede admitirse que la

constitucionalidad o inconstitucionalidad de las disposiciones de que se trata, derive de consideraciones abstractas que dogmáticamente se atribuyan a la Constitución, como podría ser la relativa a que la cláusula de exclusión por separación respondiera a un interés general y la libertad de asociación a uno individual y, por lo mismo, éste debiera ceder a aquél, pues tal planteamiento, perfectamente válido a nivel académico, para fines de una sentencia debería tener sustento en la propia Constitución o en los elementos de interpretación especificados. En torno al tema, la fracción XVI del apartado A del artículo 123, reconoce la libertad de asociación en la forma específica de libertad de sindicación y no hay ningún dato en los elementos precisados que pudiera sustentar que el Constituyente o el Poder Reformador de la Constitución, en algún momento, hayan querido establecer que la libertad de sindicación es una excepción a la libertad de asociación, ni tampoco que la referida cláusula de exclusión por separación, responda a un interés general que deba tener preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación. Además, de conformidad con un análisis objetivo de la Constitución, las excepciones a las garantías individuales que su artículo 1o. reconoce a "todos los individuos", sólo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto de la Ley Fundamental, pues, jurídicamente, es inadmisibles, conforme al principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 133, que en una ley secundaria, mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en actos concretos de autoridad, se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución establece de manera general para todos los individuos, incluyéndose, obviamente, a los trabajadores.

Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.

E) Análisis del Capítulo.

La libertad de trabajo consagrada en el artículo 5 del Código Fundamental, es de la mayor amplitud, es la respuesta social al maltrato de la clase obrera por parte del patrón, o sus representantes, obreros que eran víctimas del yugo opresor del patrono; originado este tanto por la imperiosa necesidad del obrero de acceder al empleo como medio de subsistencia propia y de su familia, así como de la idea del empleador de obtener por el pago del salario hasta el máximo despliegue de actividad de que es capaz el trabajador.

La normatividad laboral vigente previene tales abusos mediante disposiciones que tienden a garantizar el respeto del trabajo por parte del empleador, que le garantizan al obrero laborar una jornada de trabajo cuya duración le permita descansar y reponer energías sin quebranto de su salud, teniendo la oportunidad de departir con su familia, y sobre todo, que la obligación de obediencia del obrero para con el patrón se limite únicamente al cumplimiento del trabajo contratado.

V. - EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

A) Concepto.

De acuerdo a la normatividad aplicable no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social; de ahí que para un trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.

Como se verá más adelante, el principio de igualdad se da en forma irrestricta para con los nacionales, no obstante, respecto de los extranjeros si guarda ciertas limitantes en cuanto al derecho del trabajo, ya que la propia ley determina diversas medidas de protección para los mexicanos respecto de los extranjeros en relación a la preferencia de aquellos respecto de plazas de empleo.

B) Doctrina.

La igualdad en el derecho del trabajo suele referirse sólo al problema del salario. Para el maestro Nestor de Buen L., el problema de la desigualdad históricamente se asocia a las luchas por obtener igual salario para las mujeres y niños que para los hombres, que lo tenían diferente sólo en razón del sexo o de la edad. La diferencia de salario sólo motivada por la nacionalidad, fue una de las causantes de la trágica huelga de Cananea.⁴⁴

El principio de que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social, dice el referido maestro, tiene, sin embargo, un límite que se acentúa a niveles constitucionales, en nuestro país: la diferencia, al menos en orden a la preferencia e inclusive, a la posibilidad de realizar determinado tipo de actividades, en razón de la nacionalidad y aún de la manera como ésta se adquiere.

Esta discriminación obedece a una defensa migratoria. Con razón se ha dicho que nuestro país, que consagra todo tipo de libertades e igualdades, respecto de sus propios nacionales establece, por el contrario y por lo menos, tres categorías: mexicanos de primera, que son los mexicanos por nacimiento, residentes en el país por más de veinte años, hijos de padre o madre mexicanos y

⁴⁴ Néstor de Buen L., Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, 14ª Ed., México, 2001, pp. 90 y 91.

para quienes, en exclusiva, se reserva el honor de la Presidencia de la República (artículo 82-1, de la Constitución); mexicanos de segunda, que lo son por nacimiento, pero hijos de padre y madre extranjeros y mexicanos de tercera, que lo son por naturalización. Dentro de esta clase aún podría encontrarse otra clasificación, si bien ésta sólo atiende al trámite de su naturalización, que puede ser ordinaria o privilegiada.

C) Fundamentos Legales.

En la Constitución Política Federal encontramos los principios fundamentales del principio de igualdad en el trabajo:

"Artículo 123. – Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: . . .

. . . VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. . .

. . . B.- entre los poderes de la Unión, el gobierno del distrito federal y sus trabajadores: . . .

. . . V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo; . . ."

En la legislación ordinaria encontramos también los fundamentos de la libertad de trabajo, que en términos de la Ley Federal del Trabajo dispone:

Artículo 2. - Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

"Artículo 3. – El trabajo es un derecho y un deber social. . .

. . . No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza sexo edad credo religioso doctrina política o condición social. . ."

Artículo 86. - A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

D) Jurisprudencia.

La igualdad en el trabajo, misma que se verifica en la práctica predominantemente en aspectos relativos al salario, ha sido abordada por los jueces de amparo, y han sostenido sin mayor polémica, lo que literalmente sentencia la ley al respecto:

Novena Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: I, Junio de 1995

Tesis: XII.2o.2 L

Página: 537

SALARIOS, NIVELACION DE. ELEMENTOS DE LA ACCION. Cuando se demande la nivelación de salarios, quien ejerce la acción laboral correspondiente deberá acreditar que en el caso concreto se actualizan las hipótesis que prevé el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, que realiza un trabajo idéntico al que desempeña otro trabajador conforme a una jornada igual y en condiciones de eficiencia también similares tanto en cantidad como en calidad; así, una vez demostradas esas circunstancias, deviene incuestionable que el salario resultara verdadero y justamente nivelado, al igual que la recategorización en el puesto pretendido, de acuerdo con las peculiaridades respectivas.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 445/93. Jesús Ricardo Beltrán Torres y Antonio Piña Flores. 7 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Virgilio Adolfo Solorio Campos. Secretaria: Araceli Delgado Holguín.

Novena Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SEPTIMO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, Mayo de 2001

Tesis: VII.1o.A.T.28 L

Página: 1127

DIFERENCIA DE SALARIOS. CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA PROCEDENCIA DE ESA ACCIÓN. Conforme a lo dispuesto por las fracciones XII del artículo 784 y II del diverso 804 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón probar su dicho, cuando exista controversia sobre el monto y pago del salario del obrero con las nóminas o recibos correspondientes, pero si se ejercita como acción el pago de una diferencia entre el monto del salario del trabajador y el que se dice percibía un tercero, alegándose que éste desempeñaba la misma labor y ganaba un sueldo superior, estando ya probado o no existiendo controversia sobre el que disfrutaba dicho trabajador, corresponde a éste demostrar la existencia de la identidad de labores y la diferencia salarial, por ser éstos los hechos en que se

apoya su reclamación, siguiendo el principio general de derecho de que quien afirma le corresponde la prueba de sus afirmaciones, por no estarse en un caso de excepción.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 54/2001. Julio César Mares Villarreal, como apoderado de Rolando Enrique Cortés Gutiérrez. 2 de marzo de 2001. Unanimidad de votos; mayoría en relación con el contenido de esta tesis. Disidente: Graciela Guadalupe Alejo Luna. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo.

Amparo directo 58/2001. Mario Cáliz Vázquez. 2 de marzo de 2001. Unanimidad de votos; mayoría en relación con el contenido de esta tesis. Disidente: Graciela Guadalupe Alejo Luna. Ponente: Manuel Francisco Reynaud Carús. Secretario: Juan Martiniano Hernández Osorio.

Amparo directo 65/2001. Javier Hernández Noverola. 2 de marzo de 2001. Unanimidad de votos; mayoría en relación con el contenido de esta tesis. Disidente: Graciela Guadalupe Alejo Luna. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo.

Amparo directo 73/2001. Carlos Cabrero García. 2 de marzo de 2001. Unanimidad de votos; mayoría en relación con el contenido de esta tesis. Disidente: Graciela Guadalupe Alejo Luna. Ponente: Manuel Francisco Reynaud Carús. Secretaria: Yolanda Guzmán Andrade.

Vease: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, pag na 463, tesis 570, de rubro: "SALARIOS, NIVELACIÓN DE LOS. CARGA DE LA PRUEBA."

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

E) Análisis del Capítulo. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La igualdad en el derecho del trabajo consiste en dar al obrero la seguridad de gozar de un mismo trato respecto de los demás compañeros de trabajo, para que dentro de ese marco de igualdad sean exclusivamente las aptitudes propias de cada individuo las que le determinen una mejor situación laboral.

VI. - EL PRINCIPIO DE COMPENSACIÓN.

A) Concepto.

De acuerdo a este principio, que he dado en llamar de compensación por razón de que al obrero se le hace el pago de una indemnización a cambio de un derecho laboral adquirido total o parcialmente extinto, tenemos que cuando los derechos de los trabajadores derivados del vínculo laboral son afectados en detrimento de los mismos, tal menoscabo debe ser en todo caso compensado mediante el pago de los daños y perjuicios que contempla el legislador mediante la determinación de indemnizaciones cuyo monto y procedencia va de acuerdo a los diversos motivos que las originan.

B) Doctrina.

En este aspecto me remito a lo expuesto en capítulos precedentes en relación a la doctrina que aborda los principios de estabilidad, libertad e igualdad en el derecho del trabajo, pues el principio de compensación a que refiero está de tal modo ligado que queda debidamente comprendido en tales apartados.

C) Fundamentos Legales.

En relación al tema que nos ocupa, encontramos en la Constitución Política Federal las bases fundamentales del principio de compensación en el derecho del trabajo:

"Artículo 123. – Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: . . .

. . . XXX.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y

quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

. . . XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: . . .

. . . g). Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

. . . B.- entre los poderes de la Unión, el gobierno del distrito federal y sus trabajadores: . . .

. . . IX.- Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los terminos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley; . . ."

En la legislación ordinaria encontramos también los fundamentos del derecho de compensación a los derechos labores, de acuerdo a las bases fundamentales señaladas, que en términos de la Ley Federal del Trabajo dispone:

"Artículo 48. - El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción

Intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimiento el laudo."

"Artículo 49. - El patrón quedará eximido de la obligación reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes: . . ."

"Artículo 50. - Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones."

"Artículo 434. - Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos."

"Artículo 436. - En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162."

"Artículo 439. - Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y

siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162."

D) Jurisprudencia.

Como ya se ha visto, aún el trabajador de confianza, considerado este en forma genérica, tiene derecho a la compensación de sus derechos cuando es violada su estabilidad en el empleo a través de un despido Injustificado. En cuanto al tema de estudio, resulta innecesario que en este capítulo se invoquen tesis jurisprudenciales en relación al principio de compensación en relación a los trabajadores de confianza al servicio del Estado despedidos injustamente, pues en capítulos posteriores habrá de abordarse detalladamente sobre tal particular.

Novena Época

Instancia: CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Julio de 1999

Tesis: I.4o.T.61 L

Página: 916

TRABAJADORES DE CONFIANZA, CASO EN QUE EL PATRÓN QUEDA EXIMIDO DE LA OBLIGACION DE REINSTALAR A LOS. Si bien es cierto que conforme a la fracción XXII del artículo 123 constitucional, el patrón que despide a un trabajador queda obligado, a elección de éste, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo, también lo es que dicha fracción señala que la ley de la materia determinará los casos en que podrá ser eximido de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, es decir, admite la existencia de excepciones. Ahora bien, el artículo 49, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, señala: "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes: ... III. En los casos de trabajadores de confianza ...". En esa virtud, si en el juicio laboral se demuestra que el trabajador que demandó su reinstalación, ocupaba un puesto de confianza y el patrón se opone a esa reinstalación, fundándose en el artículo y fracción señalados de la ley de la materia, es evidente que se está en el supuesto normativo antes señalado y por tanto, la Junta responsable debe declarar procedente la oposición del demandado a la reinstalación y ordenar que se le indemnice conforme proceda.

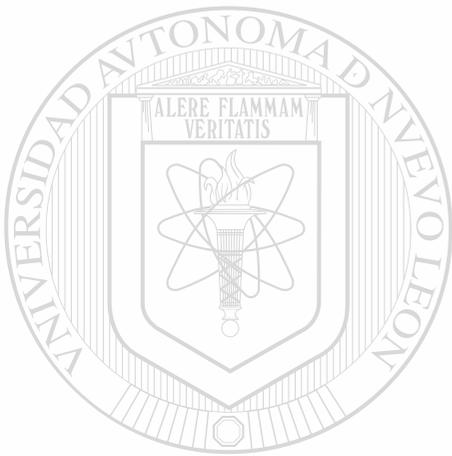
CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1894/99. Petróleos Mexicanos y Pemex Refinación. 22 de abril de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Guadalupe Madrigal Bueno. Secretaria: María Estier Torres Saldívar.

E) Análisis del Capítulo.

La compensación por el menoscabo de los derechos laborales de los trabajadores esta dada en armonía al espíritu tutelador de la ley en beneficio de los obreros, y sobre todo obedeciendo al principio de la estabilidad en el empleo y de acuerdo a la idea de la justicia social.

Es precisamente la garantía por parte del legislador a la clase obrera de su derecho a un trabajo digno, pues se le permite al obrero, en términos generales, decidir por conformarse con la actitud patronal de separarlo de su empleo injustamente mediante el pago de indemnizaciones compensatorias a tal perturbación.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

VII. - INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS DE TRABAJO.

A) Concepto.

De acuerdo con la definición de Eduardo García Máynez, "interpretar es desentrañar el sentido de una expresión. Se interpretan las expresiones, para descubrir lo que significan. La expresión es un conjunto de signos; por ello tiene significación" (*Introducción al estudio del derecho*, t. II, p. 147).

En términos de la Ley Federal del Trabajo, la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades, que son . . .

. . ., en caso de duda, prevalecerá la opinión más favorable al trabajador.

B) Doctrina.

Para el maestro Alberto Trueba Urbina, el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, establece una norma general de interpretación obligatoria para las Juntas de Conciliación y Arbitraje y para los tribunales de amparo, pues éstos siempre deben tomar en consideración, al interpretar los preceptos laborales, la justicia social y la tutela tendientes al mejoramiento y dignidad de los trabajadores. Sin embargo, dice el maestro, este precepto entraña una contradicción ideológica, porque si bien es cierto que las normas de trabajo conforme al artículo 2 tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social y en el artículo 5 se completa el concepto estableciendo que las leyes del trabajo son de orden público, más cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica. El orden público se encuentra integrado por un *status* social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares, pero el cual podría ser incluido en el derecho público como los llamados derechos públicos subjetivos o garantías individuales. El *jus publicum* o derecho público está constituido por normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter tuitivo y reivindicatorio en beneficio del trabajador, que menos pueden ser alterados por obreros y patrones en perjuicio de los primeros. De aquí que el derecho público se aplique rigurosamente, en cambio el derecho social es susceptible de interpretarse con objeto de superar el sentido de las "*leyes de orden público*".

Continúa el maestro diciendo que la ley del trabajo no es derecho público, es derecho social; no es norma de subordinación, sino de protección, integración y reivindicación en beneficio del trabajador. Por ello es que afirmamos que entre el artículo 2 y el 5 de la ley existe una contradicción ideológica que originará serios problemas, especialmente en la práctica, ya que en el campo

procesal las leyes de orden público son de aplicación estricta, en tanto que las normas de derecho procesal del trabajo, por su naturaleza social, deben interpretarse en beneficio de los trabajadores, tendientes no sólo a mejorar sus condiciones económicas, sino también para suplir sus deficiencias o reivindicar sus derechos.⁴⁵

Para el maestro Néstor de Buen L., interpretar una ley es, en consecuencia, desentrañar el sentido que la ley encierra. Sin embargo, dice, esto ya plantea un problema y es el de saber -como menciona García Máynez- "*qué debe entenderse por sentido de la ley*".⁴⁶

En su obra *Derecho del Trabajo* este autor nos informa resumidamente las más destacadas teorías respecto de la interpretación de la ley, por lo que a continuación se enuncian de ellas los postulados más importantes.

La Escuela de la Exégesis. Ha sido expuesta con maestría insuperable por Francois Géný, quien recuerda que no fueron los autores contemporáneos a la promulgación del Código Napoleón (v. gr.: Merlin, Proudhon y Durantón, Toullier, Duvergier y Taulier), quienes la crearon, sino una nueva generación de Jurisconsultos que comienza a darse a conocer a mitad del siglo XIX. Su principal expositor parece ser Blondeau, en su discurso "La autoridad de la ley", pronunciado en 1841. Allí Blondeau sostuvo que la ley debía ser el origen único de las decisiones jurídicas y su interpretación habría de hacerse con base en el texto y en el espíritu que la había inspirado, y no de otro origen extraño. Se trata de una interpretación *stricto sensu* de los textos legales, que busca la intención del legislador, real o aparente, descubierta o construida, y no ve más allá del Código. Ello llevaría a Demolombe a decir: "mi divisa, mi profesión de fe, es también los textos antes que nada! Publico un curso de Código de Napoleón mismo, considerado como ley viva, como ley aplicable y obligatoria; y mis preferencias por el método dogmático no me impedirán el tomar por fundamento siempre los artículos mismos de la ley". A su vez Bugnet, más expresivo, diría: "No conozco el derecho civil, no enseño más que el Código de Napoleón" (Géný, *Método de Interpretación y fuentes en Derecho Privado Positivo*, prólogo de Raimundo Saleilles, 2ª edición, Madrid, 1925, p. 27).

De acuerdo a esta escuela, dice el maestro, la interpretación puede atravesar por distintas etapas: si la ley es clara, no puede irse contra la letra, so pretexto de penetrar en su espíritu.

En esos casos se trata de una interpretación gramatical o literal. Además, debe de considerarse cada disposición legal en su relación con las demás, "como la parte de un todo" (p. 28), procurando superar las posibles contradicciones en el texto, bien haciendo prevalecer la ley nueva sobre la antigua, o si son coetáneas y los textos se destruyen entre sí, resolviendo la cuestión declarando que la autoridad del texto desaparece sobre el punto en cuestión.

⁴⁵ Alberto Trueba Urbina. *Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral*, 5ª Ed., Porrúa, México, 1980, pp. 257 y 258.

⁴⁶ Néstor de Buen L., *Derecho del Trabajo*, México, 2001, pp. 475 y sub.

Método de Francois Géný. No difiere demasiado del método tradicional al que tan acertadamente critica. En rigor la diferencia esencial entre ambos radica en que la Escuela Exegética rinde culto excesivo a la ley y a su autor, en tanto que Géný acepta la existencia de otras fuentes formales, al lado de la ley, pero que pueden ser consideradas autónomamente, tales como la costumbre, la doctrina y la jurisprudencia (autoridad) y la libre investigación científica.

En cuanto a la interpretación de la ley, rechazando la tesis de la Escuela Histórica, que intenta contemplar a la ley en las circunstancias de su aplicación y la de la libre interpretación, que autorizaría al intérprete a crear una norma en cada caso, Géný sostiene que debe de buscarse la voluntad del legislador, estudiando a la ley en el momento en que fue creada, "Por consiguiente, en general, cuando para aclarar el texto legal se da intervención a la Historia, lo que hay que buscar no es la pura verdad histórica, sino únicamente el estado de espíritu histórico del legislador, en la medida en que ha determinado su voluntad soberana".

Quizá el párrafo más expresivo de la tesis de Géný, sea el siguiente:

"Estas consideraciones me llevan como de la mano a expresar positivamente la dirección esencial que se impone a toda interpretación de la ley escrita. Dedúcese de la naturaleza misma de esta. Si la ley no es otra cosa que la voluntad emanada de un hombre o de un grupo de hombres y condensada en una fórmula, al fijar la regla inspirativa, el legislador ha debido tener la mirada puesta en el medio social al cual va dirigida esta regla. Pero sería desnaturalizar la esencia misma de la ley, considerarla como un producto inmediato y directo del medio social; se la confundiría con el derecho espontáneo o derecho consuetudinario en sentido amplio, cuando lo que la distingue precisamente es la actividad consciente y reflexiva de donde emana. Por consiguiente, interpretar la ley es simplemente volver a buscar el contenido de la fórmula legislativa, auxiliado por la fórmula que lo expresa. Y, en tanto que se permanece en la esfera de la interpretación de la ley propiamente dicha, esta investigación debe hacerse sin perjuicio, ni sobre la perfección más o menos ideal de la norma que se va a descubrir, ni sobre su adaptación más o menos completa al medio social en el cual debe aplicarse. No quiere decir esto seguramente que el intérprete del derecho deba excluir estos elementos; pero sí afirmo que aquí no puede ni debe servirse de ellos más que para aclarar el diagnóstico de la voluntad del legislador, no para disponer y rectificar esta voluntad".

La tesis de Géný, en consecuencia, es el antecedente de nuestros sistemas positivos en los que se enumeran las fuentes supletorias de la ley. En realidad rinde culto a la ley como fuente formal por excelencia al grado de que acepta que sea por delegación expresa de la ley, y no en función de una teoría general de interpretación y aplicación del derecho, que pueda acudir a esas fuentes supletorias. De hecho Géný afirma que "no puedo menos de negar a la ley escrita el poder de determinar para el porvenir las fuentes del derecho objetivo, definir su autoridad, dar disposiciones para su aplicación, y particularmente en lo relativo a la costumbre, señalar sus condiciones y restringir su positiva eficacia".

La Escuela del derecho libre. Esta tesis nace como reacción en contra de la tesis de la plenitud hermética del orden jurídico. Se Integra en Alemania y comprende tres etapas; la primera, de 1840 a 1900 es la de los precursores; la segunda, que se inicia con el siglo, concluye en 1906, año de la publicación del opúsculo de Gnaeus Flavius, titulado "La lucha por la ciencia del derecho". El tercer período, en el cual, según García Máynez, se fijan las ideas y se hace un balance de las conclusiones obtenidas, termina alrededor de 1914 (Introducción..., t. II, p. 180).

Los postulados de este movimiento serían los siguientes:

"a) Repudiación de la tesis de la suficiencia absoluta de la ley;

"b) Afirmación de que el Juez debe realizar, precisamente por la insuficiencia de la ley, una labor personal y creadora;

"c) Tesis de que la función del juzgador ha de aproximarse cada vez más a la actividad legislativa" (García Máynez, t. II, p. 180).

En realidad esta escuela defiende una tesis de interpretación libérrima que se aproxima demasiado a una fórmula atentatoria en contra del principio de la certeza, que debe presidir a los sistemas jurídicos de derecho escrito.

Tesis de Gustavo Radbruch. La expone Eduardo García Máynez señalando lo siguiente: "La interpretación de la ley no está irremisiblemente ligada al momento de la publicación, sino que debe hacerse en relación con las exigencias, siempre nuevas y cambiantes, de cada etapa histórica. Tal posibilidad de adaptación a las necesidades de la vida deriva de la multiplicidad de interpretaciones que la fórmula legal permite, cuando en ella no se ve la expresión de un querer subjetivo, sino una manifestación del derecho, objetivamente considerado" (t. II, p. 185). Se trata de una interpretación objetiva, de tal manera que la obra del legislador se entienda desvinculada de éste, en armonía con las circunstancias de su aplicación, revitalizándose a cada momento en ese adaptarse a los hechos de cada día.

Tesis de Hans Kelsen. Deriva, esencialmente, de su tesis primordial. El problema fundamental de la interpretación consistirá en determinar la manera de deducir de la norma general de la ley, en su aplicación al caso concreto, la especial de la sentencia o del acto administrativo. La relación entre ellas determina su interpretación, pero no en forma completa. Además interviene, en mayor o menor medida, la iniciativa del órgano que la aplica "porque no es posible que aquella reglamente en todos sus pormenores el acto de aplicación" (García Máynez, t. II, p. 186). En consecuencia el intérprete no pondrá en juego solamente su inteligencia, sino también su voluntad.

En realidad en la tesis de Kelsen la interpretación es la creación, por un acto de voluntad, de una norma nueva, que no existía en el orden jurídico hasta el momento de ser creada, según afirma Legaz Lacambra (citado por Rodríguez-

Arias B., Ciencia y Filosofía del derecho, p. 629). De ello deriva que se califique a la actividad del intérprete de política, ya que decide, entre varias posibles soluciones, aquella que más le agrada, pronunciando juicios de valor "es decir, queriendo como político y no limitándose a conocer, como le corresponde desde su ángulo de Jurista o intérprete teórico" (Rodríguez-Arias B., p. 629).

Tesis de Miguel Villoro. Aparece expuesta en su obra *Introducción al estudio del derecho* (pp. 264-266). Consiste en aceptar que la norma jurídica forma parte de un contexto que agruparía a otras fuentes formales, sistematizadas conjuntamente en la dogmática jurídica.

Los postulados de esta tesis, que su autor denomina de libre investigación científica del derecho, podrían resumirse de la siguiente manera:

a) El intérprete debe de actuar con cierto margen de libertad, a diferencia del método de la exégesis que lo reduce a una función mecánica.

b) El intérprete se sujeta a una investigación científica, que lo obliga a descubrir las valoraciones de la ley por medio de la historia del derecho y de la dogmática jurídica.

c) No se trata de descubrir sólo el derecho positivo contenido en la ley, sino todo el derecho que se expresa también en otras fuentes formales.

La función del juez será, entonces, "aplicar el espíritu del texto de la ley, es decir, las valoraciones que defiende el ordenamiento jurídico y por tal, si es buen jurista, no entenderá nada más a la ley, ya que ésta no es la única fuente del derecho"

En el contexto que nos ocupa, para el maestro Néstor de Buen L., son dos las normas fundamentales del derecho del trabajo en México, que regulan su interpretación. La primera se refiere a las normas; la segunda, de índole procesal, a las pruebas rendidas en un proceso laboral.

En la "Exposición de Motivos" de la Ley Federal del Trabajo, en una discreta referencia a esta norma, señala que los fines que habrá de contemplar el intérprete son "la justicia social, la idea de la igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres que presten sus servicios un nivel decoroso de vida".

Esta interpretación finalista, como la califica De la Cueva ⁴⁷ supone que las Juntas de Conciliación y Arbitraje "deben procurar que sus interpretaciones coadyuven a la realización de las finalidades de las normas. Para lograr ese resultado -dice De la Cueva- es preciso, ante todo, que el intérprete se aparte del formalismo que aísla al derecho de la realidad que le dio vida y se sumerja en los

⁴⁷ Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo I, 16a Ed., Editorial Porrúa, S A., México, 1999, p. 140.

datos que proporcionaron al legislador las fuentes materiales, pues solamente entonces podrá aprehender el sentido auténtico de las normas y su consecuente finalidad". Si estas fuentes materiales o sustanciales del derecho del trabajo son de carácter doctrinal, "la interpretación de la ley no deberá hacerse con apoyo en las enseñanzas de los maestros extranjeros, porque ellas están referidas a otras realidades y a otras normas".⁴⁸

En cuanto al aspecto procesal, la Ley Federal del Trabajo otorga en el artículo 841 una facultad discrecional al juzgador, que aparentemente ubica a nuestro derecho procesal del trabajo dentro de los sistemas de la libre interpretación de las pruebas, o de "libre convicción", que es, según expresa Couture, "aquel modo de razonar que no se apoya necesariamente en la prueba que el proceso exhibe al juez, ni en medios de información susceptibles de ser fiscalizados por las partes"⁴⁹

Esta libertad, en conciencia, ha quedado limitada por la Corte al imponer a los tribunales de trabajo la obligación de interpretar las pruebas en forma apegada a la lógica. En la jurisprudencia número 123 se afirma que "la estimación de las pruebas, por parte de las Juntas, sólo es violatoria de garantías individuales si en ella se alteran los hechos o se incurre en defectos de lógica en el raciocinio" (Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación, México, 1965, p. 122).

No parece que pueda dudarse que el sistema de interpretación de la ley establecido de alguna manera en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, en relación a la clasificación de las fuentes contenida en el artículo 17 de dicha ley, hace pensar que nuestro legislador se inclinó por la tesis de Francois Géný que, sin limitar al interprete al cauce estrecho de una voluntad legislativa, lo vincula necesariamente a fuentes del derecho determinadas -y no a su libre elección- y al estudio de los antecedentes de toda índole que llevaron al legislador a dictar una determinada norma. Esa es, al menos, la tesis expuesta por el maestro De la Cueva.

Néstor de Buen L. difiere del anterior criterio ya que al maestro le parece que la interpretación debe descansar en la realidad actual y no en la que privaba al ser dictada la norma, sobre todo en una rama del derecho tan vital y cambiante como, por fuerza de la técnica y de los movimientos sociales, es el derecho del trabajo.

C) Fundamentos Legales.

El legislador ordinario ha establecido con cierta claridad, tanto en la Ley Federal del Trabajo así como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio

⁴⁸ Idem, pág. 140.

⁴⁹ Eduardo J. Couture, Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Buenos Aires, 1942, Pág. 146.

del Estado respectivamente reglamentarias de los apartados de que se compone el artículo 123 Constitucional, las reglas de interpretación de las normas laborales que las mismas consignan:

Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 17. - A falta de disposición expresa en la Constitución en esta Ley o en sus Reglamentos o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes los principios generales que deriven de dichos ordenamientos los principios generales del derecho los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución la jurisprudencia la costumbre y la equidad."

"Artículo 18. - En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En casos de duda prevalecerá la interpretación mas favorable al trabajador."

"Art. 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

"Artículo 11. - En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicaron supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad."

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

D) Jurisprudencia. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Es escaso el material de sentencias de los jueces de amparo en relación a la interpretación de la interpretación de las normas de trabajo, la que a continuación transcribo es relativa una ejecutoria aislada en la cual se distingue la forma de aplicación de las reglas de interpretación *in dubio pro operario*, que la circunscribe a la interpretación de las normas laborales y la aparta de la actividad jurisdiccional relativa a la valoración de las pruebas:

Novena Época

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Abril de 1996

Tesis: I.3o.T.20 L

Página: 439

PRINCIPIO "IN DUBIO PRO OPERARIO". INTERPRETACION FAVORABLE AL TRABAJADOR. CONTENIDO EN LOS ARTICULOS 6o. Y 18 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SE REFIERE A LA LEY LABORAL Y NO A LA VALORACION DE LAS PRUEBAS. En la valoración de la prueba no predominan los principios de la aplicación inmediata de las normas laborales que beneficien al trabajador y de "in dubio pro operario", establecidos en los artículos 6o. y 18 de la Ley Federal del Trabajo, ni el de la mayoría, sino el de la lógica. En efecto, el artículo 6o. del ordenamiento legal en cita prevé el principio de la aplicación inmediata de las normas laborales que benefician al trabajador, al establecer que: "Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia." El artículo 18 de la ley laboral en mención, contiene el reconocido principio de "in dubio pro operario" al establecer que en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o., y en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. Los preceptos indicados se refieren a la aplicación inmediata de las normas laborales y a la duda sobre su interpretación por los tribunales en beneficio del trabajador, mas no a la valoración de las pruebas, y en consecuencia no puede legalmente considerarse que si las pruebas ofrecidas no forman convicción, cuando menos crearon una situación de duda, y ante ella la Junta debe estar a lo mas favorable al trabajador en términos de los artículos 6o. y 18 de la Ley Federal del Trabajo, porque no es esto lo que tales preceptos establecen.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 473/96. Vicente Trujillo Zepeda. 14 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Novales Castro. Secretario: José Elias Gallegos Benítez.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

E) Análisis del Capítulo. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Solo a los juzgadores les corresponde realizar la tarea de interpretar las normas de trabajo, de ahí que esta actividad esté en todo caso ligada a la existencia de un conflicto laboral.

En mi opinión, es de fundamental importancia destacar que en caso de duda la interpretación de las normas de trabajo se deben dar en función del trabajador, desde su perspectiva, atendiendo en todo caso la posición del trabajador, independientemente del contexto en que se efectúe, apreciando el juzgador las normas a aplicar desde el preciso lugar en que esté colocado el obrero en el proceso de un juicio laboral.

La única excepción que se debe admitir a lo asentado anteriormente es que el derecho individual del obrero en cuestión esté en oposición al derecho colectivo de la misma comunidad de trabajadores, sea bien entendido esto como

tal, no me refiero a la pluralidad de derechos Individuales del resto de los trabajadores.

En relación al objeto de estudio que nos ocupa en el presente trabajo de investigación, es trascendente la función de la interpretación del derecho del trabajo por parte del juzgador, pues como se ha visto, esta se erige como su única herramienta para resolver el conflicto laboral que se plantee por parte de un trabajador de confianza al servicio del estado reclamado un despido injustificado del empleo toda vez que, como se verá en capítulos posteriores, la norma constitucional específica no los protege expresamente en cuanto a la estabilidad en el empleo ni les irroga el beneficio de tener derecho a recibir el pago de una indemnización por despido injustificado, y la ley laboral ordinaria reglamentaria del derecho del trabajo burocrático los excluye de su ámbito de aplicación normativa.

Para la interpretación de las normas de trabajo, es claro que el juzgador habrá de entenderse de originariamente a cuerpo de normas que integran los ordenamientos legales correspondientes, y a falta de disposición expresa en la Constitución en la Ley Federal del Trabajo o sus Reglamentos o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., tomará en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes los principios generales que deriven de dichos ordenamientos los principios generales del derecho los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución la jurisprudencia la costumbre y la equidad.

Por otra parte, el juzgador habrá de resolver tales conflictos aplicando el principio "*in dubio pro operario*", por razones elementales de justicia social.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

VIII. - DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

A) Concepto.

Para el maestro Néstor de Buen L., el concepto de trabajador de confianza exige una clara delimitación por sus características especiales y tratamiento diferencial con respecto a ciertos derechos laborales, como la ausencia de estabilidad en el empleo.

Respecto de los factores de la producción, en términos de la Ley Federal del Trabajo podemos señalar que es trabajador de confianza la persona física que presta en forma personal y subordinada a otra física o moral una actividad, humana intelectual o material, de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con carácter general, o que esté relacionada con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En cuanto a las relaciones laborales de los burócratas, en términos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado podemos señalar que es trabajador de confianza toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, a cuya quera de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal en virtud de nombramiento expedido o por figurar en sus respectivas listas de raya de los trabajadores temporales, cuyo puesto se encuentre comprendido como tal en el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, de conformidad con en el artículo 5 de dicha ley.

Así mismo, son trabajadores de confianza los de las entidades sometidas al régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado cuyos puestos se encuentren clasificados conforme a sus propios catálogos de puestos establecidos dentro de su régimen interno, cuya formulación, aplicación y actualización corresponde conjuntamente a los titulares o representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos.

Se destaca que de acuerdo a la naturaleza especial del trabajo que desempeñan los trabajadores de confianza, como ya se ha visto en capítulos precedentes, estos no gozan del derecho a la estabilidad en el empleo.

B) Doctrina.

El fenómeno jurídico que nos ocupa es precisamente relativo a los trabajadores de confianza. Respecto del trabajador de confianza en sentido lato, diferencia del sistema establecido por la Ley Federal del Trabajo de 1931 en que se deducía indirectamente la definición que hubiera de darse de estos trabajadores, la nueva Ley de 1970 prefirió abordar abiertamente el caso, sosteniéndose en la Exposición de Motivos que el concepto de trabajador de confianza tenía gran

importancia para la administración de las empresas y que, en lugar de establecer una lista de los puestos que típicamente deben considerarse de esa naturaleza, disponiendo también que podían incluirse otros por razón de analogía, se tomó en cuenta, por una parte, los elementos que ofrecían los artículos 48 y 126 fracción X de la Ley derogada, así como las tesis sostenidas por la doctrina y por la Jurisprudencia y entonces se redactó el actual artículo noveno, que nos dice que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. En seguida establece las características de las funciones de confianza como son: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

El maestro Euquerio Guerrero señala que el primer concepto le parece no objetable ya que, como lo había sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no es lógico que la simple inclusión de un puesto dentro de los de confianza, hecho en un contrato colectivo, pudiera darle tal carácter. Realmente dentro de cualquier empresa existen, además de los representantes del patrón, un grupo de personas a través de las cuales el patrón maneja el negocio. Estas personas son como los ojos y los oídos del patrón; están estrechamente vinculados con el éxito o el fracaso de la negociación y tienen que conocer aspectos que, muchas veces, no es posible publicar para que todos los trabajadores se enteren de los mismos. Por eso cuando la Ley se refiere a las funciones desempeñadas cree que actúa acertadamente.⁵⁰

Las características de la función de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En materia de dirección puede decirse que los representantes del patrón la ejercen en su grado máximo; pero con la delegación de autoridad, que es indispensable en todo negocio, los propios representantes tienen que entregar parte de su autoridad a sus inmediatos colaboradores y éstos, a su vez, repiten el proceso de la delegación hasta llegar a los niveles más bajos en la jerarquía administrativa. Entendemos que, más bien dentro de un nivel medio, quedarán enclavados los empleados de confianza.

En el caso de la inspección, vigilancia y fiscalización parece que no puede haber los distinguos que señalábamos en el párrafo anterior porque, inclusive los veladores, deben ser personas de absoluta confianza del patrón y la obligación que este grupo de trabajadores tiene de reportar al superior las anomalías encontradas, nos inducen a «sostener que deben ser empleados de confianza. De lo contrario se puede observar el caso, varias veces repetido, de personas que, siendo sindicalizadas, se encuentran ante un dilema cuando el patrón, por una parte, les

⁵⁰ Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo. México, 1986. pp. 43 y sub.

obliga a reportar dichas anomalías y el sindicato, por otra parte, les ordena no hacerlo.

La Ley incluye una característica que ha sido objetada por los grupos empresariales cuando se dispone que las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización deben tener carácter general pues se manifestó que con ello se introduce elemento de duda y conflicto. En concepto del referido maestro el propósito que tuvo el Legislador fue el de referirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejerzan, así sea accidentalmente, alguna de tales funciones. Para aquel hubiera sido preferible establecer la distinción que nosotros señalamos entre dirección y las otras funciones, como también disponer que se trata de actividades realizadas en forma normal o sea que precisamente el ocupante de un puesto de tal naturaleza debe tener como principal obligación inspeccionar, vigilar o fiscalizar.

Además de las funciones señaladas se incluyen aquellas que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. No puede abrigar este concepto a las personas que desempeñen trabajos para el patrón como individuo, fuera o dentro de la negociación, como sería el peluquero, el bolero, el masajista, etc., pues las últimas palabras limitan el contenido de la frase a trabajos dentro de la empresa. Entonces, colegimos que se está refiriendo la Ley al patrón como tal, a las actividades que le competen como patrón y estas actividades no pueden ser otras que las de dirección, administración, inspección, vigilancia y otras labores estrictamente confidenciales como las que competen a los secretarios particulares, ayudantes, etc., pues éstos también contribuyen al desarrollo de la función patronal, propia del jefe, que abriga tanto relaciones internas en la negociación, como externas respecto de otras empresas, de las autoridades o del público en general.

Insistiendo en los conceptos ya expresados, sin el grupo de empleados de confianza no se puede concebir la existencia de una empresa, sanamente organizada, y la experiencia ha demostrado que en aquellas empresas en donde la obcecación sindical limita a un mínimo absurdo el número de empleados de confianza, la administración es deficiente y el manejo del negocio se ve constantemente entorpecido. Esto, además, es fácilmente comprensible si se considera que en las empresas donde existe un sindicato, los trabajadores de base se encuentran sometidos a dos autoridades: la que es propia del patrón dentro del negocio y que le corresponde por ley, para planear, dirigir, controlar, supervisar, etcétera, y la que es propia del organismo sindical para que sus miembros sigan la línea de conducta adecuada a la mejor defensa de sus intereses.

Por razón de la delegación de autoridad el personal de confianza verdaderamente representa al patrón; pero al respecto debemos establecer una diferencia entre este grupo de trabajadores y los llamados representantes del patrón mencionados en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, pues en este último caso la Ley asigna a los representantes una verdadera calidad de mandatarios jurídicos en materia laboral, ya que establece que esos representantes obligan a los patronos en sus relaciones con los demás trabajadores. Es decir: que

los compromisos que ellos tomen, aceptando peticiones o concediendo prestaciones, directamente dan nacimiento a una obligación del patrono. Esta situación no existe por lo que ve a los empleados de confianza, como lo representan en la función vital de dirección, pero no lo obligan en relación con los demás trabajadores. La distinción, aunque sutil, parece muy importante para entender los diversos preceptos de la Ley que traten de estos asuntos y no considerar que entre ellos hay redundancia, repetición o contradicción.

Por otra parte, cabe destacar que conforme al artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo los Trabajadores de confianza no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores.

Para el maestro Néstor de Buen L., el concepto de "trabajador de confianza" es un concepto difícil. En la ley de 1931 los mencionaban, sin dar un concepto preciso.

Según el referido maestro, antes de la reforma constitucional de 1962 que restableció, parcialmente, el principio de la estabilidad en el empleo, en realidad la importancia del concepto era relativa, y sólo afectaba a las relaciones colectivas, en la medida en que el patrón se reservaba siempre el derecho de nombrar al personal de confianza el cual no podía formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores (artículo 237). A partir de 1902, el hecho de que un trabajador fuera calificado como de confianza adquirió una especial importancia, en razón de que en la fracción XXII, del apartado "A", del artículo 123 constitucional se permitió eximir al patrón, en algunos casos, de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización y en el art. 124, fracción IV de la ley de 1931, al reglamentar esa disposición, se incluyó entre los casos de excepción a los trabajadores de confianza.

El problema adquirió entonces una importancia particular. Pero se dio el caso de que, a falta de un concepto preciso en la ley, se recurriera preferentemente a la contratación colectiva. Entonces se produjo un fenómeno curioso. Por un pacto celebrado entre dos personas ajenas al interesado, se definía un puesto como de confianza y se dejaba al titular, sin haber sido oído, en una condición que podía resultarle peligrosa con vista a su permanencia en el trabajo. Es decir, por virtud del convenio entre el sindicato y el patrón, al que era ajeno el trabajador, quedaba establecida su situación en la empresa. Evidentemente la situación era injusta y antijurídica.

Al redactarse el ante-proyecto de la ley, la comisión, tomando en cuenta las inquietudes que había despertado esta cuestión, propuso una solución que atendía a cuatro consideraciones: en primer término, y con el objeto de evitar los perjuicios que señalamos en el párrafo anterior, declaró que "La categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto" (artículo 8º, primer párrafo). En segundo lugar, hizo una enumeración de los puestos de confianza. En tercer término, en el último párrafo del art. 8º, propuso un criterio de analogía, facultando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para catalogar como empleados de confianza

a las personas que realizaran actividades semejantes a las enunciadas. Por último, la comisión redactora del ante-proyecto, ubicó el problema en otra dimensión: en vez de definir a los empleados de confianza, prefirió, con toda razón, mencionar las "funciones" de confianza (Ante-Proyecto de Ley Federal del Trabajo, CTM, México, D. F., 1968).

La solución propuesta, pese a ser totalmente razonable, despertó críticas de ambos sectores. El sector patronal pidió una mayor amplitud en la enunciación de los puestos de confianza; el sector obrero se opuso a la clasificación y solicitó se estableciera un criterio general, sin recurrir a fórmulas extensivas por analogía. "Ante la divergencia de opiniones de los sectores Trabajo y Capital —se dice en la Exposición de Motivos— se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general, a cuyo fin se adoptaron las ideas siguientes: los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales; esta fórmula y las disposiciones de la ley vigente, interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: primeramente, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón."

En realidad esta fórmula coincide con la que había enunciado Mario de la Cueva en su obra inicial, según ahora lo expone (El Nuevo Derecho..., p. 153), y que corresponde a la idea de que los empleados de confianza están vinculados a la existencia de la empresa, a sus intereses fundamentales, al éxito y prosperidad de la misma, a su seguridad y al orden esencial que debe reinar entre los trabajadores.

Del texto del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden dos problemas fundamentales: ¿qué debe de entenderse por "cuando tengan carácter general" y qué, por "trabajos personales del patrón"?

Lo primero afecta a la jerarquía dentro de las empresas. En rigor, muchos trabajadores, sin ser de confianza, realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. Por ello, la Comisión exigió que éstas tuvieran "carácter general", y "por lo tanto su interpretación ha de ser restrictiva.. .", según dice De la Cueva (p. 156), debiendo referirse a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales. Inclusive debe entenderse el concepto, advirtiendo que se trata de funciones que se realizan en sustitución del patrón. La realidad es que el concepto sigue siendo ambiguo por lo que volviendo a la vieja fórmula, se ha procurado interpretarlo y proyectarlo ya en forma casuística en los contratos colectivos de trabajo. El segundo concepto: "trabajos personales del patrón" encierra una idea más clara. Se trata, simplemente, de los trabajos que realizan sus

inmediatos colaboradores que, por la proximidad en que se encuentran tienen, además, acceso a los secretos, empresariales. Es el caso, por ejemplo, de las secretarías, del conductor de vehículo del patrón, eventualmente del mensajero de la oficina del propio patrón, etc. . . En realidad todos ellos hacen lo que el patrón, por sí mismo, podría hacer: escribir cartas, conducir su automóvil, entregar correspondencia, etc..., por lo que su actividad se equipara a los "trabajos personales del patrón".

Es obvio que este concepto, que no presenta mayores dudas cuando se trata de un patrón "persona física", sí requiere de alguna interpretación cuando se trata de patrón, "persona jurídica". En este caso la identidad física del patrón, sólo para estos efectos, se pone de manifiesto en los que la Ley Federal del Trabajo llama "representantes del patrón", y que clasifica en su artículo 11.

Para el tratadista Carlos A. Morales Paulín, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece la calidad de empleado burócrata de confianza atendiendo a dos criterios fundamentales que son: el nivel jerárquico y la naturaleza del trabajo.

En su obra Derecho Burocrático⁵¹ dicho tratadista nos dice que el criterio seguido por jerarquía parece permitir que la enumeración sea incompleta, baste señalar por ejemplo, que el artículo omite a los funcionarios administrativos del Poder Judicial de la Federación y del Distrito Federal; consideramos que esta deficiencia se podría remediar, como lo señala el Dr. Baltasar Cavazos Flores, si se estableciera un concepto general, atendiendo a las funciones que desempeñen, con la cual se estaría marcando una diferenciación con base al trabajo que se presta y no al nivel jerárquico del cargo que puede responder más a aspectos políticos que jurídicos. Sin embargo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado concretamente busca tutelar los derechos de los trabajadores de base, siendo estos el otro grupo de sujetos sobre el que tiene validez la norma en referencia.

En opinión del mencionado Carlos A. Morales Paulín, ya es tiempo que la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado contemple en un capítulo los derechos de los trabajadores de confianza, que están desprovistos de cualquier acción reivindicatoria, tal como la indemnización por despido injustificado.

C) Fundamentos Legales.

En la Constitución Política Federal encontramos los antecedentes normativos fundamentales en relación a los trabajadores de confianza:

⁵¹ Carlos A. Morales Paulín, Derecho Burocrático, México, 1995, pág. 115

"Artículo 123. - Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: . . .

. . . XXII. - El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. . . .

. . . B.- entre los poderes de la Unión, el gobierno del distrito federal y sus trabajadores: . . .

. . . XIV.- La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social. . . ."

Consecuentemente, tanto en la Ley Federal del Trabajo así como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentarias del precepto constitucional citado, se contempla el principio de la estabilidad en el empleo, y los casos de excepción para su aplicación:

Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 8. - Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material independientemente el grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

"Artículo 9. - La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección Inspección vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

"Artículo 11. - Los directores administradores gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento

serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

"Artículo 49. - El patrón quedará eximido de la obligación reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes: . . .

. . . III. En los casos de trabajadores de confianza; . . ."

"Artículo 182. - Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento."

"Artículo 183. - Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integran de conformidad con las disposiciones de esta Ley."

"Artículo 184. - Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo."

"Artículo 185. - El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47."

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley."

"Artículo 186. - En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación."

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

"Artículo 3. - Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales."

"Artículo 4. - Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base."

"Artículo 5. - Son trabajadores de confianza:

I. Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;

II.- En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, sub-directores y jefes de departamento.

b).- Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente este desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

c).- Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.

d).- Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Áreas de Auditoría.

e).- Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

f).- En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

g).- Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

h).- Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.

i).- El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.

j).- Los Secretarios particulares de: Secretario, Sub-Secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las

entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

k).- Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

l).- Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos.

III.- En el Poder Legislativo: en la Cámara de Diputados: el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: el Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero;

IV.- En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas;

"Artículo 7.- Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el Artículo 5o., la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación."

"Artículo 8.- Quedan excluidos del régimen de esta ley los Trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios."

"Artículo 20.- Los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, se clasificarán conforme a lo señalado por el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal. Los trabajadores de las entidades sometidas al régimen de esta Ley se clasificarán conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro de su régimen interno. En la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de

puestos, participarán conjuntamente los titulares o sus representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos.”

D) Jurisprudencia.

Tratándose de un trabajador de los factores de la producción, el que se rige por la Ley Federal del Trabajo, el carácter de confianza de un puesto determinado obedece claramente a la naturaleza de los servicios prestados, independientemente de la denominación que le sea conferida al mismo, lo contrario opera respecto del trabajador burocrático, pues en términos de la Ley Federal del Trabajo Burocrático, el carácter de confianza de un puesto determinado obedece a la denominación que le sea conferida al mismo de conformidad con los mencionados catálogos de puestos:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VII, Mayo de 1998

Tesis: 2a. /J. 31 98

Página: 581

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ORIGEN HISTÓRICO DE LOS CATALOGOS DE PUESTOS EN LOS ORDENAMIENTOS BUROCRÁTICOS. El derecho burocrático se perfila como rama autónoma que evoluciona a partir del administrativo y tiende a asemejarse al laboral; al excluirse a los empleados públicos de la regulación de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, surgieron intentos de normatividad propia que cristalizaron hasta el año de mil novecientos treinta y ocho al promulgarse el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, que fue emulado por diversas legislaciones locales, le sucedió otro estatuto en el año de mil novecientos cuarenta y uno y hasta mil novecientos sesenta se adicionó el artículo 123 constitucional por un apartado B en que se reguló lo relativo a la relación de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal con sus servidores; en mil novecientos sesenta y tres se expidió su ley reglamentaria. Los ordenamientos estatutarios burocráticos encuentran origen en la exclusión de los empleados públicos de la reglamentación de la materia de trabajo entre particulares, como ordenamientos encargados de regular una relación de servicio que surgió del derecho administrativo y no laboral. Se trató entonces de regulaciones que se desarrollaron a partir de la recopilación de los antecedentes aislados que existían sobre el servicio público, como acuerdos presidenciales, circulares y algunos intentos de reglamentación del artículo 89 fracción II de la Constitución Federal, que establece las facultades del Ejecutivo para el libre nombramiento y remoción de los empleados públicos, cuyo nombramiento no esté determinado de otro modo en las leyes, por ello es que a diferencia del sistema de la Ley Federal del Trabajo que atiende a la naturaleza de la función desempeñada por el trabajador en cargos de inspección, vigilancia, administración y fiscalización y no a la denominación que se dé al puesto, desde el origen de la materia se ha

atendido al sistema de catálogo para distinguir entre los trabajadores que cuentan con la protección del artículo 123 apartado B de la Constitución Federal y sus leyes reglamentarias a nivel federal y local y aquellos que siguen sujetos a la facultad de libre nombramiento y remoción mencionada.

Contradicción de tesis 13/97. Entre las sustentadas por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados en Materia Civil y de Trabajo del Segundo Circuito. 13 de marzo de 1998. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Víctor Francisco Mota Cienfuegos.

Tesis de jurisprudencia 31/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de trece de marzo de mil novecientos noventa y ocho.

Por otra parte, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha confirmado que los trabajadores de confianza que se rigen por el apartado A del artículo 123 Constitucional están desprotegidos por la estabilidad en el empleo:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XI, Abril de 2000

Tesis: 2a. XXIV/2000

Página: 234

DESPIDO INJUSTIFICADO EN LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN. TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES DE CONFIANZA, OPERA LA EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Es cierto que conforme a este precepto, cuando se demanda la reinstalación con motivo de un despido injustificado, por regla general no procede la insumisión al arbitraje ni la negativa del patrón a acatar el laudo; sin embargo, de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, a la que remite aquella magna disposición, tratándose de trabajadores de confianza, el patrón queda eximido de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización, en virtud de que dada la naturaleza de sus funciones, lleva a la imposibilidad de obligar al patrón a que continúe depositando su confianza en ellos cuando ya se les ha perdido.

Amparo en revisión 1923/99. Petróleos Mexicanos. 3 de marzo del año 2000. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Amparo en revisión 1982/99. Petróleos Mexicanos. 10 de marzo del año 2000. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot.

E) Análisis del Capítulo.

En este capítulo llegamos al punto Inmediato anterior del total relativo al fenómeno jurídico de que trata este trabajo de investigación.

Se ha obtenido el concepto de trabajador de confianza de acuerdo al régimen laboral general y al de los burócratas, y podemos advertir al respecto que ambos regímenes toman en cuenta las mismas características de la prestación del servicio para determinar si un puesto es de confianza o no.

No obsta a la anterior consideración el hecho de que en el régimen laboral general la determinación del puesto de confianza sea de acuerdo a la naturaleza de los servicios prestados, mientras que en el régimen burocrático esta obedezca meramente a la denominación que se le da al puesto correspondiente, ya que en mi opinión una y otra clasificación presentan solo diferencias del tiempo en que se dan, es decir, que en la primera se da *a posteriori*, precisamente cuando se analiza en que han consistido las labores desempeñadas, y la segunda *a priori*, precisamente cuando se determina la creación de un puesto y se analiza en que habrán de consistir las labores inherentes a desempeñar en el mismo.

Bajo la anterior perspectiva, no se encuentra diferencia de fondo alguna respecto de las características que envuelven la naturaleza jurídica de los trabajadores de confianza en general respecto de aquellos que trabajan al servicio del estado, atendiendo desde luego a la perspectiva de la persona que presta el servicio y no a la de quien lo recibe.

Lo antes expresado lo considero como una sentencia válida, ya que no se encuentra disposición legal alguna en la normatividad laboral positiva existente en el sistema jurídico mexicano que se ocupe de prever la naturaleza jurídica de quien recibe el trabajo para luego establecer una u otra calidad jurídica en quien lo presta.

Por otra parte, tenemos que los trabajadores de confianza en general se encuentran desprotegidos del derecho a la estabilidad en el empleo por imperio de ley, no obstante, el patrón que injustificadamente rompa su vínculo laboral estará en todo caso obligado al pago de diversas prestaciones de carácter indemnizatorio.

IX. - LA AUSENCIA DE COMPENSACIÓN A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO DEL EMPLEO.

A) Consideraciones Legales que así la Determinan.

De la información que se ha analizado en los capítulos precedentes, llegamos a la determinación de las siguientes premisas:

Que atendiendo al vínculo que guardan entre sí, la naturaleza jurídica de las relaciones entre el estado y sus trabajadores de confianza es de carácter laboral, y por ende, la relación jurídica laboral de estos trabajadores debe darse de acuerdo a los principios de la justicia social, de libertad y de igualdad.

Que al desarrollar un trabajo de idéntica naturaleza al de los trabajadores de confianza en general, a los que trabajan al servicio del estado les deben corresponder las mismas medidas legales que en cuanto a la preservación de sus empleos detentan los primeros.

Sin embargo, la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió una contradicción de tesis en la que se determinó lo contrario, es decir, la ausencia absoluta de los trabajadores de confianza al servicio del estado para reclamar ya sea el pago de una indemnización, o bien la reincorporación en el empleo, ante un despido injustificado del mismo; a continuación se transcribe la misma:

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 65, Mayo de 1993

Tesis: 4a./J. 22/93

Página: 20

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS. NO ESTAN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y, POR TANTO, CARECEN DE ACCION PARA DEMANDAR LA REINSTALACION O LA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL CESE. De conformidad con los artículos 115, fracción VIII, último párrafo, y 116, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las relaciones de trabajo entre los Estados y Municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados, de conformidad con el artículo 123 de la misma Constitución; por su parte, del mencionado artículo 123, apartado B, fracciones IX (a contrario sensu) y XIV, se infiere que los trabajadores de confianza están excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo; por tal razón no pueden válidamente demandar prestaciones derivadas de ese derecho con motivo del cese, como son la indemnización o la reinstalación en el empleo, porque derivan de un derecho que la Constitución y la Ley no les confiere.

Contradicción de tesis 29/92. Entre el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del mismo Circuito. 19 de abril de 1993. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Jorge Careño Rivas.

Tesis de Jurisprudencia 22/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del diecisiete de mayo de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

La Corte, apoya el sentido de tal resolución haciendo una interpretación en sentido contrario al de la norma expresa.

Es cierto que la expresión de toda norma lleva implícito un sentido contrario de igual fuerza legal, no obstante tal interpretación de la Corte parece contraria a los principios que deben operar en la interpretación de las normas laborales.

De acuerdo a la información que se ha analizado hasta ahora en el presente trabajo, bien podríamos rechazar la validez de tal resolución de inmediato, no obstante el caso amerita obtener y analizar los argumentos y fundamentos de que se valió la Corte para imprimirle el sentido a la misma, para ello es menester transcribir el texto completo de dicha resolución:

*Octava Epoca
Semanario Judicial de la Federación
Instancia: Cuarta Sala
Epoca: OCTAVA EPOCA
Tomo: XI, Mayo de 1993
Página: 189*

CONTRADICCIÓN DE TESIS 29/92. ENTRE EL TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO Y EL SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL MISMO CIRCUITO.

CONSIDERANDO:

TERCERO. *Corresponde a continuación con consecuencia, verificar si en el caso existe la contradicción denunciada entre las tesis de referencia.*

El juicio de amparo directo 103/92, radicado en el Tercer Tribunal Colegiado Segundo de Circuito, tiene como antecedentes, los que enseguida se narran:

Ante el Tribunal de Arbitraje del Estado de México se tramitó el juicio laboral 277/91, en el que Guzmán Troche González, demandó al Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Lerma, perteneciente a dicho Estado, en el que prestaba sus servicios como Oficial Mayor, el pago de la indemnización

constitucional y salarios caídos así como el correspondiente a vacaciones, prima vacacional y aguinaldo.

Seguido el juicio laboral, el Tribunal de Arbitraje mencionado dictó el laudo correspondiente, en el que absolvió al Ayuntamiento demandado respecto a la indemnización constitucional y salarios caídos y lo condenó al pago de las demás prestaciones reclamadas. Para la absolución, se basó en las siguientes consideraciones:

"...II. Que en el presente conflicto laboral no es posible fijar controversia alguna en virtud de que el actor Guzman Troche Gonzalez ejecutó un trabajo de los considerados como de confianza. En efecto, el reclamante manifiesta en el hecho uno de la demanda que fue contratado el primer día del año en curso, con la categoría de Oficial Mayor, cubriendo las funciones que se le encomendaron en una jornada de trabajo que iba de 7.30 a 13.00 horas de lunes a sábado y recibiendo por ello un último salario quincenal de \$650,000.00. Por su parte, el demandado H. Ayuntamiento Constitucional de Lerma, Méx., aceptó la categoría expresada por el actor y contravirtió el horario que menciona, por lo que este Tribunal recoge la confesión hecha por el actor, en forma natural y espontánea y le otorga pleno valor de conformidad con lo dispuesto por el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo, con la cual se acredita que efectivamente el actor Guzman Troche González realizó las funciones de un trabajador de confianza, en términos de lo dispuesto por el artículo 5o. fracción IV del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal. Este Tribunal, en múltiples y reiteradas resoluciones, las cuales han sido confirmadas por los Tribunales Colegiados del Segundo Circuito, ha determinado que los trabajadores de confianza no se encuentran protegidos por el principio de la estabilidad en el empleo, ni tampoco les asiste el derecho para exigir indemnización constitucional cuando son despedidos o cuando los efectos de su nombramiento se dan por terminados. En la especie, el actor era empleado de confianza y por tanto carece de los derechos que la Legislación le concede pues no está protegido por las normas del Estatuto Jurídico ya mencionado, tal y como lo dispone el artículo 6o. En las condiciones apuntadas, resulta inútil, ocioso e innecesario entrar al estudio de las pruebas ofrecidas por las partes pues, se insiste, que el actor ejecutó un trabajo de los considerados como de confianza, sin que obste que el demandado H. Ayuntamiento Constitucional de Lerma haya presentado su escrito de contestación de la demanda fuera del término que este tribunal le concedió, ni que se le hayan desechado las pruebas que aportó al sumario, por no haber llenado los requisitos previstos en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo."

Inconforme con la resolución anterior, Guzmán Troche González promovió el juicio de amparo directo 103/92 de que se trata, el cual fue resuelto por el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, el veintiuno de mayo de mil novecientos noventa y dos, en el sentido de negar al quejoso la protección constitucional.

Las consideraciones en que se sustenta la ejecutoria de amparo y que es materia de la posible contradicción de tesis que se examina, son las que a continuación se transcriben:

"...Lo que acontece realmente, es que aun y cuando el Tribunal responsable tiene competencia legal para conocer del asunto, sin embargo son Improcedentes por sí mismas las prestaciones reclamadas, porque éstas se derivan del derecho a la estabilidad en el empleo, del cual carece la impetrante por el carácter de trabajadora de confianza que le daba el puesto ocupado. En efecto, el artículo 123 fracciones IX y XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone: 'B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley; y XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.' Por su parte el artículo 115 constitucional establece el derecho de los Estados y Municipios de emitir sus propias leyes que regulen sus relaciones laborales con sus trabajadores. En el caso, el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Coordinados y Descentralizados de Caracter Estatal es el ordenamiento que regula las relaciones laborales antes referidas; y, dicho ordenamiento legal recoge el contenido de la fracción IX, apartado B, del artículo 123 constitucional, en el artículo 37, fracción V del propio Estatuto, que prevé la obligación de indemnizar a los trabajadores cuando fueren despedidos injustificadamente; y lo relativo a la fracción XIV del mismo numeral constitucional invocados, es recogido en los artículos 1o., 2o. y 6o. del multicitado Estatuto de los que se evidencia que a los trabajadores de confianza si les es aplicable el mismo en cuanto a los procedimientos establecidos, las normas protectoras y seguridad social, y solo los excluye de la aplicación de las disposiciones legales que regulan el régimen jurídico establecido en el mismo, relativo a condiciones de trabajo, derecho a huelga, sindicato etcétera (que sólo es aplicable a trabajadores de base y supernumerarios) y en lo relativo a la estabilidad en el empleo. La actora del juicio laboral demandó del ahora tercero perjudicado, la indemnización constitucional por despido injustificado, el pago de salarios caídos y vencidos desde la fecha en que se dice éste aconteció y otras prestaciones. Atento lo anterior debemos concluir, que del análisis del contenido del artículo 123 constitucional, fracción IX, se evidencia que las prestaciones de indemnización de tres meses de salario, o la reinstalación y el pago de salarios caídos, son prestaciones que se derivan del derecho de los trabajadores a la estabilidad en el empleo, por no poder ser despedidos del mismo sino por causa justificada, luego, si como se deduce de la diversa fracción XIV del propio numeral constitucional invocado, la hoy quejosa carece de dicho derecho por ser trabajador de confianza y por tanto, carece de derecho a la estabilidad en el empleo, evidentemente ésta no puede demandar el pago de prestaciones que se deriven de tal derecho, del que carece por disposición constitucional y por así preverlo el Estatuto Jurídico que es aplicable al caso, que recoge los principios contenidos en la Carta Magna por cuanto a las relaciones laborales de los Estados y Municipios con sus servidores. Sirve de apoyo a lo anterior, aplicada en forma analógica la tesis número 324, publicada a fojas 237, Cuarta Sala, del Informe de Labores correspondiente al año de 1981, que

dice: 'TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. NO ESTAN PROTEGIDOS POR EL APARTADO <> DEL ARTICULO 123 EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no incurre en violación de garantías si absuelve del pago de indemnización constitucional y salarios caídos reclamados por un trabajador de confianza que alega un despido injustificado, si en autos se acredita tal carácter, porque los trabajadores de confianza no están protegidos por el artículo 123 de la Constitución apartado 'B', sino en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones del Régimen de Seguridad Social que les corresponde, pero no en la referente a la estabilidad en el empleo.'. Por cuanto hace a la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, si bien el artículo 9 del Estatuto multicitado, prevé la posibilidad de su aplicación supletoria, también es que ellos sólo lo permite en los casos no previstos en el propio Estatuto, el cual como ya se vio sí regula lo referente a la indemnización constitucional por despido injustificado; pero como tal prestación sólo favorece a los trabajadores de base y supernumerarios quienes sí están protegidos por el derecho a la estabilidad en el empleo, no así al hoy quejoso quien por tener el carácter de trabajador de confianza no está protegido por tal derecho, entonces, éste no puede reclamar las prestaciones que se derivan de tal derecho, como lo son las reclamadas en el juicio consistente en la indemnización constitucional, pago de salarios caídos y vencidos o la reinstalación, luego, deviene por sí misma la improcedencia del reclamo de tales prestaciones y por tanto, es correcto que el Tribunal responsable absolviera del pago de las mismas a la parte demandada."

B. En lo correspondiente al juicio de amparo directo 305/90, radicado en el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, tiene como antecedentes, los que en seguida se relatan:

Erasto Cruz Pedraza ocurrió ante el Tribunal de Arbitraje del Estado de México, a demandar al Ayuntamiento Constitucional y a la Oficialía del Registro Civil, de la población de Temascaltepec, el pago de la indemnización constitucional y salarios caídos así como el relativo a vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, aduciendo despido injustificado como titular de la referida oficialía.

El citado Tribunal de Arbitraje formó y registró el juicio laboral con el número 119/90 y habiéndose seguido el mismo por todos sus trámites, dictó laudo, en el que absolvió a la Oficialía del Registro Civil de todas las prestaciones reclamadas; y al Ayuntamiento lo absolvió únicamente por lo que hace a la indemnización constitucional, salarios caídos, mas no por las demás prestaciones, para ello, se basó en las consideraciones que, en lo que interesa, se transcriben:

"...II. Que en el presente conflicto, no es posible fijar controversia alguna, toda vez que, como se desprende de autos, el actor ejecutó un trabajo de los considerados como de confianza. En efecto, el actor Erasto Cruz Pedraza confiesa en forma expresa y espontánea en el hecho uno del escrito de demanda que fue contratado el día 19 de julio de 1984 con la categoría de oficial 02 del Registro Civil en Temascaltepec, Méx., y esta categoría se encuentra prevista en la fracción IV del artículo 5o. del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de

carácter Estatal y los trabajadores de confianza no se encuentran protegidos por el principio de la estabilidad en el empleo ni del pago de la indemnización constitucional, en caso de cese o cuando los efectos de su nombramiento se dan por terminados. Este Tribunal, en múltiples y reiteradas resoluciones, ha determinado que a los trabajadores de confianza no les es aplicable las normas del Estatuto Jurídico, pues así lo consigna el artículo 6o. porque los trabajadores de confianza únicamente tienen derecho a disfrutar de las medidas de protección al salario y a gozar de los beneficios de la seguridad social, motivo más que suficiente para absolver a los demandados H. Ayuntamiento del Municipio de Temascaltepec, Méx., y a la Oficialía Número 02 del Registro Civil de Temascaltepec, de pagar al actor Erasto Cruz Pedraza la indemnización constitucional y los salarios caídos que le reclamó, resultando ocioso, inútil e innecesario hacer el estudio y análisis de las pruebas ofrecidas por las partes, en virtud de que, como quedó establecido en este considerando, el reclamante ejecutó un trabajo de los considerados como de confianza lo que trae consigo la omisión del estudio de las pruebas de fondo."

El trabajador demandante se inconformó con la absolución pronunciada a favor del Ayuntamiento Constitucional de que se trata, y promovió juicio de amparo directo, del que conoció el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, quien por ejecutoria pronunciada en el toca 305/90, concedió el amparo y protección de la Justicia Federal, con base en las consideraciones que, por tener relación con la posible contradicción denunciada, se transcriben:

"...Ahora bien, de la lectura de la resolución reclamada, se aprecia que la autoridad responsable se declaró competente para conocer del presente asunto, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 1o. y 95 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal y artículo 7o. del Reglamento para ese tribunal, argumentando entre otras cosas que no era dable fijar la litis en virtud de que quien ocurre al arbitraje es un trabajador de confianza, quien no está protegido por el principio de la estabilidad en el empleo y la indemnización constitucional. Tal aseveración, resulta incorrecta, en virtud de que ha quedado establecido que los trabajadores de confianza sí se encuentran incluidos en el estatuto referido y lo único que no les regula como a los trabajadores de base, es la jornada de trabajo, duración de la misma, derecho de huelga, sindicato, etc., pero en estos casos el artículo 9o. del ordenamiento en cita, establece que los casos no previstos en dicha ley ni en sus reglamentos se resolverán de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente y en su defecto, atendiendo a la costumbre, al uso de leyes del ordenamiento común a los principios generales del derecho y en último extremo a la equidad. Esto es, a los trabajadores de confianza al servicio del Estado les rigen las mismas normas de protección que a los trabajadores de base del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, a excepción de la estabilidad en el empleo. Luego, en el capítulo V relativo a las obligaciones de los Poderes y Municipios del Estado y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado, con sus trabajadores considerados individualmente del Estatuto en el artículo 137 fracción V (sic) se expresa que son obligaciones de los Poderes y Municipios del

Estado, entre otras cosas, cubrir indemnizaciones por separación injustificada; lo que implica que la autoridad responsable, una vez que se declaró competente para conocer del asunto, debió resolver sobre las prestaciones reclamadas, como lo fueron pago de la indemnización constitucional, pago de salarios caídos, vacaciones y prima vacacional, y si no lo estimó así, infringió en perjuicio del quejoso los preceptos legales que invoca, así como la garantía de legalidad contenida en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que procede conceder el amparo y protección de la Justicia Federal solicitados, para el efecto de que la responsable declare insubsistente el laudo reclamado emita uno nuevo en el que parta de la consideración de que un trabajador de confianza sí puede dirimir sus controversias ante el Tribunal de Arbitraje, que sí tiene derecho a la indemnización en caso de despido injustificado, y hecho lo cual, pero ahora con plenitud de jurisdicción, proceda al estudio de la controversia y dicte el nuevo laudo que proceda."

Atento los antecedentes relatados y con el fin de dilucidar si en el caso existe la contradicción de tesis denunciada, es necesario examinar si las cuestiones jurídicas analizadas por los Tribunales Colegiados resolutores, eran esencialmente iguales y a pesar de ello adoptaron criterios jurídicos discrepantes; si la diferencia de opiniones se presentó en las consideraciones, razonamientos o interpretaciones jurídicas, y si esos provinieron de los mismos elementos. Lo anterior, de acuerdo con la Jurisprudencia 4a./J.22/92, consultable en las páginas 22 y 23 de la Gaceta número 58, del Semanario Judicial de la Federación, correspondiente al mes de octubre de mil novecientos noventa y dos, misma que fue aprobada por esta Cuarta Sala, en sesión privada celebrada el cinco del mes y año citados con antelación, y cuyo tenor es el siguiente:

"CONTRADICCION DE TESIS DE TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO, REQUISITOS PARA SU EXISTENCIA. De conformidad con lo que establecen los artículos 107, fracción XIII, primer párrafo de la Constitución Federal y 197-A de la Ley de Amparo, cuando los Tribunales Colegiados de Circuito sustenten tesis contradictorias en los juicios de amparo de su competencia, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia, o de la Sala que corresponda deben decidir cuál tesis ha de prevalecer. Ahora bien, se entiende que existen tesis contradictorias cuando concurren los siguientes supuestos: a). Que al resolver los negocios jurídicos se examinen cuestiones jurídicas esencialmente iguales y se adopten posiciones o criterios jurídicos discrepantes; b). Que la diferencia de criterios se presente en las consideraciones, razonamientos o interpretaciones jurídicas de las sentencias respectivas; y c). Que los distintos criterios provengan del examen de los mismos elementos."

Analizadas las constancias de autos, se advierte que concurren los requisitos de mérito.

En efecto, el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados del Segundo Circuito, examinaron cuestiones jurídicas esencialmente iguales, esto es, el pago de indemnización constitucional y salarios caídos, reclamados por empleados de confianza de Municipios del Estado de México, quienes, para ello, arguyeron despido

injustificado; sin embargo dichos Tribunales establecieron criterios divergentes, pues mientras el Tercer Tribunal Colegiado sostiene que el empleado de confianza, por carecer del derecho a la estabilidad en el empleo, no puede demandar el pago de las referidas prestaciones; el Segundo Tribunal Colegiado, en cambio, en lo relativo, específicamente afirma que si bien los referidos empleados carecen de la estabilidad en el empleo, sí tienen derecho a la indemnización constitucional en caso de despido injustificado, en virtud de que conforme al artículo 37, fracción V, del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, vigente en el Estado de México, al considerar individualmente a los trabajadores, señala que son obligaciones de los Poderes y Municipios del Estado, entre otras cosas, cubrir indemnizaciones por separación injustificada.

Consecuentemente, procede determinar cuál es el criterio que debe prevalecer como jurisprudencia.

CUARTO. Esta Sala estima que con el carácter de jurisprudencia, debe prevalecer el criterio sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, en el caso concreto en el sentido de que los trabajadores de confianza al servicio del Estado no están protegidos en cuanto a la estabilidad en el empleo y por tal razón, no pueden válidamente ocurrir ante los Tribunales del Trabajo competentes para demandar la indemnización constitucional o la reinstalación en el empleo, por derivar dichas prestaciones directamente de un derecho que la Constitución y la ley no les confiere.

En efecto, el artículo 123 apartado B, en sus fracciones IX y XIV, de la Constitución General de la República, establece:

"ARTICULO 123.- ...B,...IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley; ...XIV. La ley determinará los cargos que serán consideradas de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social."

El artículo 115, fracción VIII in fine de la misma Ley Fundamental dice:

"ARTICULO 115.- ...VIII.- ...Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias."

El artículo 116, fracción V, constitucional, dispone:

"ARTICULO 116.- ... V.- Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias;..."

Por su parte, el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes y del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, en lo relativo, dispone:

"ARTICULO 10.- La presente Ley es de observancia general para todas las autoridades y funcionarios integrantes de los Poderes Legislativos, Ejecutivos y Judicial, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de México."

"ARTICULO 20.- Trabajador del Estado es toda persona que presta a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial y a los Municipios del Estado de México, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido, por el hecho de figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales. Se considerará con igual carácter a los empleados y trabajadores que presten sus servicios en los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal."

"ARTICULO 40.- Para los efectos de esta Ley los trabajadores al servicio del Estado se dividen en los siguientes grupos: I. Trabajadores de base, al Servicio de los Poderes del Estado y de sus Municipios; II. Trabajadores supernumerarios al servicio de los mismos Poderes; III. Empleados y Trabajadores al Servicio de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal; y IV. Trabajadores de Confianza."

"ARTICULO 60.- Esta Ley solamente es aplicable a los trabajadores de base y supernumerarios de los Poderes del Estado y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, así como a los de igual carácter al Servicio de los Municipios de la Entidad. Los empleados de confianza no quedan comprendidos en el presente ordenamiento."

"ARTICULO 80.- Todas las prerrogativas de la Ley Federal del Trabajo, en favor de los trabajadores y que no estén modificados o sustituidos por disposiciones de esta ley, se entenderán concedidas a los trabajadores al servicio del Estado."

"ARTICULO 90.- Los casos no previstos en esta ley ni en sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, aplicado supletoriamente y en su defecto atendiendo a la costumbre, al uso de las leyes del orden común, a los principios generales del derecho y en último extremo a la equidad."

"ARTICULO 37.- Son obligaciones de los Poderes y Municipios del Estado: ...V. Cubrir las indemnizaciones por separación injustificada, por los accidentes que sufran los trabajadores con motivo del trabajo o a consecuencia de él, y por las

enfermedades profesionales que contraigan en el trabajo que ejecutan o en el ejercicio de la profesión que desempeñen."

"ARTICULO 96.- Las Juntas Arbitrales, serán competentes para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los ayuntamientos y los trabajadores a su servicio."

Del análisis de los preceptos constitucionales y legales antes transcritos, se advierte que efectivamente, en general, los trabajadores al servicio del Estado pueden ocurrir ante los Tribunales de Arbitraje para dirimir los conflictos de carácter laboral que pudieran surgir, incluyendo aquellos en que como consecuencia de su separación injustificada se pretenda la reinstalación en el empleo o el pago de la indemnización correspondiente. Sin embargo, tanto en la Ley Suprema como en el Estatuto en cuestión, expresamente se establece un tratamiento de excepción para los denominados trabajadores de confianza, los cuales, conforme al mencionado artículo 123, apartado B, fracción XIV constitucional, solamente "disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social", esto es, se les excluye del derecho a la estabilidad en el empleo; y, en términos del artículo 6o. del Estatuto de referencia, se les excluye también de la aplicación del propio ordenamiento, lo que debe entenderse para los efectos de las acciones derivadas de la estabilidad en el empleo, sindicales y de huelga.

Entonces, es claro que el derecho de los trabajadores al servicio del Estado para demandar, en su caso, la indemnización constitucional o la reinstalación en el empleo, le asiste únicamente a aquellos que ocupen puestos de base o supernumerarios en términos de la fracción IX del apartado B del citado artículo 123 constitucional, pero en modo alguno corresponde tal posibilidad legal a los trabajadores de confianza, los que si bien es cierto, pueden ocurrir ante los Tribunales de Arbitraje para dirimir conflictos que pudieran afectar sus derechos laborales, también lo es que en su condición solamente tienen expedito su derecho para aquellas cuestiones que se refieran a la protección de sus salarios y las prestaciones del régimen de seguridad social, y no así para demandar prestaciones que derivan directamente del derecho a la estabilidad en el empleo, como lo son la indemnización constitucional o la reinstalación, por estar expresamente excluidos de tal derecho.

De acuerdo con los razonamientos anteriores, el criterio del Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito es incorrecto, pues para fundarlo, no solamente hace una errónea interpretación del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Caracter Estatal, particularmente de sus preceptos transcritos, en cuanto se ubica a los trabajadores de confianza en los supuestos a que se refiere tal ordenamiento, sino que, además, tal criterio se emite en franca contradicción con el citado artículo 6 de este Estatuto que expresamente excluye a los trabajadores con ese carácter, de manera hasta reiterativa, de la aplicación del propio ordenamiento, e igualmente se contrapone con el artículo 123, apartado B, fracción XIV, que los excluye también del derecho a la estabilidad en el empleo.

Consecuentemente, debe prevalecer el criterio del Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y la tesis que como jurisprudencia debe sustentarse por esta Sala, se redacta en la forma siguiente:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE MEXICO. NO ESTAN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y, POR TANTO CARECEN DE ACCION PARA LA REINSTALACION O LA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL CESE.- De conformidad con el artículo 115, último párrafo de la Constitución Federal, "... Las relaciones de trabajo entre los Municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias"; por su parte, del mencionado artículo 123, apartado B, fracciones IX (a contrario sensu) y XIV, se infiere que los trabajadores de confianza están excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo y, por tal razón, no pueden válidamente demandar prestaciones derivadas de ese derecho con motivo del cese, como son la indemnización o la reinstalación en el empleo, conclusion que se confirma por lo dispuesto en el artículo 60. del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de México, que excluye a los trabajadores de confianza.

Por lo expuesto y fundado se resuelve:

UNICO.- Debe prevalecer el criterio sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito en el amparo directo número 103/92.

Notifíquese; remítase la tesis jurisprudencial al Pleno, a las Salas y a los Tribunales Colegiados de Circuito que no intervinieron en la contradicción, así como al Semanario Judicial de la Federación y a su Gaceta, para su publicación; remítanse copia de esta ejecutoria al Segundo Tribunal Colegiado del mismo Circuito que intervino en la contradicción y, en su oportunidad, archívese el toca.

Así, por unanimidad de cinco votos de los señores Ministros: presidente Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras, Ignacio Magaña Cárdenas, José Antonio Llanos Duarte y Juan Díaz Romero, lo resolvió la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, siendo ponente el último de los nombrados. Firman el presidente y demás Ministros que integran la Sala con la secretaria de Acuerdos de la misma que autoriza y da fe.

B) Análisis del Capítulo.

En lo que al presente trabajo de investigación concierne, la anterior tesis de jurisprudencia por contradicción se sustenta en una interpretación de la norma constitucional basada en la inferencia de que la fracción XIV del artículo 123 Constitucional, apartado B, excluye a los trabajadores de confianza al servicio del estado a la estabilidad en el empleo, al no conferirles expresamente el derecho de

tener derecho al pago de la indemnización o la reinstalación ante un despido injustificado del empleo, mientras que a los trabajadores de base sí les otorga expresamente tal derecho.

Aparentemente la Cuarta Sala, juntamente con el Tribunal Colegiado cuya resolución quedó vigente, confunden el concepto de la estabilidad en el empleo y el derecho al pago de una indemnización por despido injustificado.

Como se ha visto, ningún trabajador de confianza goza de la estabilidad en el empleo, pero sí del derecho a ser indemnizado por ser despedido injustificadamente del empleo, o sea, que detenta en todo caso el derecho a la compensación a que nos referimos en el capítulo correspondiente de esta tesis.

No solo se estima equívoco el sentido de tales consideraciones por parte de la Corte, sino notoriamente contrario a las disposiciones de que se conforman ambos apartados del artículo 123 Constitucional; para afirmarlo así basta advertir las siguientes circunstancias normativas que envuelven al trabajo de confianza público:

a) El constituyente confiere expresamente a los trabajadores en nuestro país, universalmente considerados, el derecho al pago de una indemnización por despido injustificado del empleo (Apartado A).

b) El constituyente no les confiere expresamente a los burócratas de confianza el derecho al pago de una indemnización por despido injustificado del empleo, no obstante, tampoco se lo niega (Apartado B).

c) Por disposición expresa de la ley reglamentaria del referido apartado B, los burócratas de confianza están excluidos de la aplicación de la misma.

d) Ante el desamparo expreso de la normatividad específica, a los trabajadores de confianza al servicio del estado se les debe aplicar la normatividad general, al menos por lo que hace a las circunstancias legales relativas a la preservación de su empleo, no reguladas por aquella.

Estas, como ya se dijo, en términos de la Ley Federal del Trabajo, irrogan al trabajador de confianza el derecho a reclamar el pago de una indemnización por despido injustificado del empleo, aún sin gozar del beneficio de su estabilidad en el mismo.

Para sustentar debidamente lo anterior, aplicaremos al caso concreto algunas de las tesis de interpretación de la ley que ya se consideraron en su oportunidad:

a) Si aplicamos *la Escuela de la Exégesis*, sosteniendo que la decisión jurídica debe hacerse con base en el texto de la ley y en el espíritu que la ha inspirado. Si la ley es clara, no puede irse contra la letra, so pretexto de penetrar en

su espíritu, debe de considerarse cada disposición legal en su relación con las demás, "como la parte de un todo", procurando superar las posibles contradicciones en el texto.

Así las cosas, debe entenderse que si el derecho del burócrata de confianza al pago de la indemnización por despido injustificado del empleo no está previsto en la norma constitucional específica, pero si se contempla en la general en relación a cualquiera otro trabajador, siendo aquel igualmente trabajador se le debe de conceder el beneficio que la norma general confiere a todos los trabajadores.

b) Si aplicamos al efecto la tesis del *Método de Francois Géný*, aceptando a la propia ley, a la doctrina y a la libre investigación científica, como fuentes formales de derecho, como ya se ha visto a lo largo de los capítulos precedentes, tendrá que afirmarse que si el constituyente confiere expresamente a los trabajadores en general el derecho al pago de una indemnización por despido injustificado del empleo, y que el constituyente es omiso en tal particular respecto de los trabajadores burócratas de confianza, y que estos últimos por disposición expresa de la ley reglamentaria están excluidos de la regulación específica, a tales trabajadores de confianza se les debe aplicar la normatividad general, al menos por lo que hace a las circunstancias legales relativas a la preservación de su empleo, no reguladas por aquella.

Por consecuencia necesaria, el trabajador de confianza tiene derecho a reclamar el pago de una indemnización por despido injustificado del empleo, aún sin gozar del beneficio de su estabilidad en el mismo.

c) Aplicando la *Escuela del derecho libre*, ante la insuficiencia manifiesta de la ley en este particular, debe realizarse con labor creadora del juzgador la aplicación del derecho, y de acuerdo a las circunstancias normativas ya expuestas, en todo caso se determinaría la necesidad de darle al trabajador de confianza el derecho a reclamar el pago de una indemnización por despido injustificado del empleo.

d) Aplicando la *Tesis de Gustavo Radbruch* no nos limitaríamos al momento de la publicación de la ley para su interpretación, pues estaríamos en aptitud de hacerla en relación con las exigencias, siempre nuevas y cambiantes, de cada etapa histórica.

Si en el momento de la publicación de la ley se estimaba que el trabajador público de confianza debía obediencia y devoción al titular de la dependencia correspondiente, y no a la institución de su adscripción, y por ello se les dejó al margen de garantía alguna de preservar su empleo, esto ya ha cambiado, y en los tiempos actuales prevalece una conciencia del empleado más apegada a la institución que con el titular, lo que constituye el deber ser del funcionario.

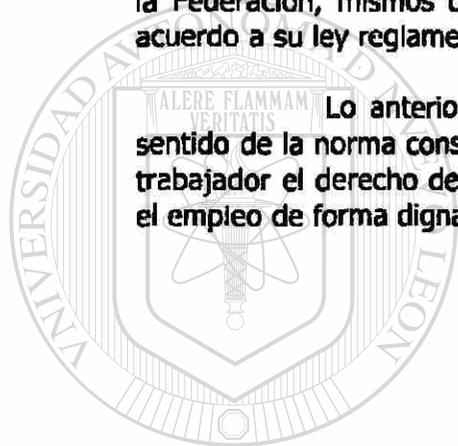
Adviértase lo absurdo, pero a la vez ilustrativo de lo anterior: Para la ley laboral burocrática la relación de trabajo se entiende establecida entre el

trabajador y los titulares de las dependencias correspondientes. Nada más antijurídico que tal norma.

Conforme al entorno actual, y de acuerdo a las circunstancias normativas expuestas, habría de determinarse que al trabajador de confianza le asiste el derecho a reclamar el pago de una indemnización por despido Injustificado del empleo.

Es de toda relevancia advertir que de acuerdo a la reforma del artículo 123 Constitucional de fecha 03 de febrero de 1999, y publicada en el Diario Oficial de la Federación el día lunes 08 de marzo del mismo año, el Constituyente tuvo a bien adicionar la fracción XIII de su apartado B, confiriendo el derecho al pago de la indemnización constitucional por despido injustificado del empleo a trabajadores diversos a los de base, siendo estos los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, mismos que son considerados como trabajadores de confianza de acuerdo a su ley reglamentaria.

Lo anterior redefine, de acuerdo a las referidas consideraciones, el sentido de la norma constitucional en tal particular, y que es el de garantizar a todo trabajador el derecho de ser compensado ante la afectación de su permanencia en el empleo de forma digna y socialmente útil.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

X.- CONCLUSIONES.

1. – No se justifica legalmente el trato desigual para los trabajadores de confianza al servicio del estado respecto del resto de los trabajadores en general.

2. – La omisión en la normatividad constitucional específica de conferir expresamente al trabajador de confianza al servicio del estado el derecho al pago de indemnización por despido injustificado del empleo, no lo excluye del que la normatividad constitucional general otorga a los trabajadores universalmente considerados.

3. – El trabajador de confianza al servicio del estado, por el solo hecho de tener la calidad de trabajador, tiene derecho para demandar el pago de una indemnización al privárseles injustificadamente de su empleo. Prerrogativa que le irroga las disposiciones contenidas en el apartado A del artículo 123 Constitucional, de aplicación general a todo contrato de trabajo.

4. – Urge una reforma al texto Constitucional a efecto de que la fracción XIV del apartado B de su artículo 123 establezca expresamente las bases fundamentales relativas a la preservación del empleo de los trabajadores de confianza al servicio del estado, reconociéndoseles el derecho a recibir el pago de una indemnización al privárseles injustificadamente de su empleo.

5. – Con entera independencia la labor legislativa propuesta, la Suprema Corte de Justicia de la Nación debe pronunciarse sobre una nueva reflexión acerca del fenómeno en estudio, y con base en ella dé una interpretación de la fracción XIV del apartado B del artículo 123 Constitucional a la luz de las reglas de interpretación de las normas de trabajo y de sus fuentes de derecho previstas en la propia ley, reconociéndoles a los trabajadores de confianza al servicio del estado el derecho a demandar el pago de una indemnización al privárseles injustificadamente de su empleo, y en consecuencia retire de la jurisprudencia la injusta tesis 22/93 mencionada en el capítulo precedente.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

XI.- BIBLIOGRAFÍA.

DE LA CUEVA MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Editorial Porrúa, 16ª. Edición, México, D.F. 1999.

TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral, Editorial Porrúa, 5ª. Edición, México, D.F. 1980.

GUERRERO EUQUERIO, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 15ª. Edición, México, D.F. 1986.

MORALES PAULÍN CARLOS A., Derecho Burocrático, Editorial Porrúa, 1ª. Edición, México, D.F. 1995.

CABANELLAS GUILLERMO, Derecho Normativo Laboral. Bibliográfica Omeba. Argentina 1996.

CASTORENA J. JESÚS, Manual de Derecho Obrero, Derechos Reservados, 5ª. Edición, México, D.F. 1971.

CLIMENT BELTRAN JUAN B., Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, 8ª. Edición, México, D.F. 1994.

DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 14ª. Edición, México, D.F. 2001.

DELGADO MOYA RUBEN, Filosofía Del Derecho del Trabajo, Editorial Sista, 6ª. Edición, México.

KROTOSCHIN ERNESTO, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, 4ª. Edición, Argentina, 1987.

MOZART RUSSOMANO VICTOR – BERMUDEZ CISNEROS MIEGUEL, Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor, 1ª. Edición, México, D.F. 1982.

MUÑOZ RAMÓN ROBERTO, Derecho del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa, 1ª. Edición, México, D.F. 1983.

LEGISLACIÓN:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal del Trabajo Burocrático.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Dirección General de Documentación y Análisis de Leyes, Compila II, 1997.

JURISPRUDENCIA:

Disco CD-ROM Suprema Corte de Justicia de la Nación IUS 2002.

DICCIONARIOS:

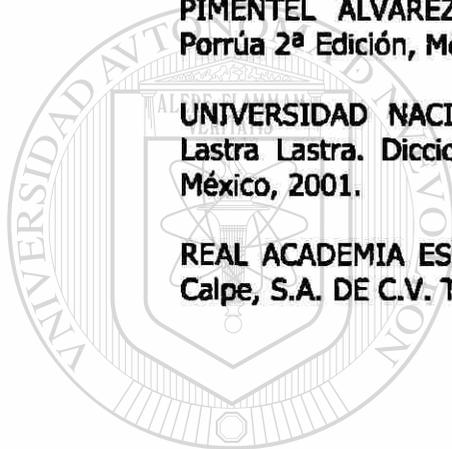
DE PINA VARA RAFAEL, Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa 9ª Edición, México, 1980.

GARCÍA PELAYO Y GROSS RAMÓN, Diccionario Enciclopédico Ilustrado Larousse, Ediciones Larousse S.A. DE C.V. 9ª Edición, México, D.F.

PIMENTEL ÁLVAREZ JULIO, Diccionario Latín-Español Español-Latín, Editorial Porrúa 2ª Edición, México, D.F.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO, Coordinador José Manuel Lastra Lastra. Diccionario de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa 1ª Edición, México, 2001.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Editorial Epasa Calpe, S.A. DE C.V. Tomo I, 21ª Edición, España, 2000.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

